

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KOPERASI TUGU
PRATAMA INDONESIA DI JAKARTA SELATAN**

**MARIDA MANIHURUK
8125087876**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE'S AT COOPERATIVE TUGU PRATAMA INDONESIA AT SOUTH JAKARTA

**MARIDA MANIHURUK
8125087876**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN ECONOMIC COOPERATIVE
EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

ABSTRAK

MARIDA MANIHURUK. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan*. Skripsi, Jakarta. Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan pada Koperasi Tugu di Jakarta, selama empat bulan terhitung mulai bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2012.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tugu di Jakarta sebanyak 81 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,087$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 44$ pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,133 karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Dalam uji hipotesis, uji keberartian dan uji kelinieran regresi menggunakan tabel Analisis Varians (ANAVA). Dari hasil uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (16,33) > F_{tabel} (4,07)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,86) < F_{tabel} (2,09)$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier.

Uji koefisien korelasi dengan menggunakan *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,529$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} (4,04) > t_{tabel} (1,68)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sedang dan signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 27,99% variansi Kepuasan Kerja (Y) ditentukan oleh Dukungan Sosial (X).

Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan.

ABSTRACT

MARIDA MANIHURUK. Correlation Between Social Support With Job Satisfaction of Employee's at Cooperative Tugu Pratama Indonesia at South Jakarta. Skripsi, Jakarta. Concentration of Economic Cooperative Education Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta. 2013.

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know more the correlation between social support with job satisfaction of employee's at Cooperative Tugu at South Jakarta. The research heald at Cooperative Tugu Pratama Indonesia for four months since March until June 2012.

The method of research is survey method with correlation approach, and the data is got from instrument to employee at Cooperative Tugu. The population research was all of employees with total 81 employees, with 44 employees for sampling and used simple random sampling.

The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$. After that data normally test by using Liliefors formula and the result is $L_{count} = 0,087$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,133$, so $L_{count} < L_{table}$. It mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution.

At the hypotesis test the significant and linear regression test are using Analysis Of Variance (ANAVA)table. For regression significance test and the result is $F_{count} (16,33) > F_{table} (4,07)$. Showing that, it has significance regression. The result of the regression linear test indicate, $F_{count} (0,86) < F_{table} (2,09)$, showing that regression is linear.

The Correlation of coefficient test using by product moment formulas by pearson indicates $r_{xy} = 0,529$ continued by using correlations coefficient significance test with t-test, counting result $t_{count} = 4,04$ while $t_{table} = 1,68$ and so, $t_{count} > t_{table}$. It means that there are significance correlations between social support with employe's job satisfaction. Besides that, the result of determination coefficient test is 27,99%, it means that job satisfaction variable decide to social support variable.



The conclusion of the research have shown that there is a positive correlation between social support with job satisfaction of Cooperative Tugu Pratama Indonesia employees at North Jakarta.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 1953 1002 198503 2001

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ketua	<u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u> NIP. 1972 0114 199802 2 001		14/1/13
2. Sekretaris	<u>Dr. Saparuddin M, M.Si</u> NIP. 1977 0115 200501 1 001		16/1/13
3. Penguji Ahli	<u>Dra. Rd. Tuty Sariwulan, M.Si</u> NIP. 19580722 198603 2 001		14/1/13
4. Pembimbing I	<u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 1956 0207 198602 1 001		16/1/13
5. Pembimbing II	<u>Karuniana Dianta, S.IP. ME</u> NIP. 1980 0924200812 1 002		16/1/13

Tanggal Lulus : 10 Januari 2013

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 akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2013
Yang membuat pernyataan



Marida Manihuruk
No. Reg. 8125087876

LEMBAR PERSEMBAHAN

Motto : Tetapi carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu. Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari (Matius 6:33-34)

*Skripsi ini Kupersembahkan untuk
Kedua Orang Tuaku tercinta, Adik-adiku
serta sahabat-sahabatku
terima kasih atas doa dan dukungannya*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan kuasa-Nya yang memberikan jalan kemudahan dalam kesulitan-kesulitan dan memberikan kemampuan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampaui jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan, sehingga pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. I Ketut R. sudiarditha, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Karuniana Dianta, S.IP. ME, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

4. Ari Saptono, S.E. M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparudin, S.E. M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dr. Siti Nurjanah, SE. M.Si, selaku Ketua Kosentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Pendidikan Ekonomi Koperasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi.
8. Koperasi Tugu, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
9. Eson Manihuruk, seorang Bapa yang memberikan semangat perjuangan kepada peneliti dan merupakan sumber motivasi peneliti selama ini.
10. Zuraida Matondang, Mama tercinta yang memberikan doa yang tak ternilai harganya.
11. Adik-adik, beserta keluarga besar peneliti, terima kasih atas doa dan dukungan moril.
12. Sahabat Ekonomi Koperasi, teman-teman mahasiswa FE dan teman-teman lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dan memberikan dorongan selama menyusun skripsi ini.

Jakarta, Januari 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan Kerja	11
2. Dukungan Sosial	24
B. Kerangka Berpikir	35
C. Perumusan Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Metode Penelitian	39
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual	40
b. Definisi Operasional	40
c. Kisi-kisi Instrumen	41

d. Validasi Instrumen	42
2. Dukungan Sosial	
a. Definisi Konseptual	45
b. Definisi Operasional	45
c. Kisi-kisi Instrumen	45
d. Validasi Instrumen	47
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	50
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	51
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Linearitas Regresi	52
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	54
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	54
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	55
d. Uji Koefisien Determinasi	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan Kerja	57
2. Dukungan Sosial	60
B. Analisis Data	
1. Perhitungan Persamaan Regresi.....	64
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Linearitas Regresi.....	66
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	67
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	67
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	67
5. Uji Koefisien Determinasi	68
C. Interpretasi Hasil Penelitian	68
D. Keterbatasan Penelitian	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Implikasi	72
C. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	73
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
-------------------------	----

RIWAYAT HIDUP PENELITI	145
------------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Jumlah Karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia	6
III.1	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	41
III.2	Skala Penilaian Kepuasan Kerja	42
III.3	Kisi-kisi Instrumen Dukungan Sosial	46
III.4	Skala Penilaian Dukungan Sosial.....	47
III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	53
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	58
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Keinginan Berpindah	60
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial	61
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Dim dan Indi Konflik Keluarga Pekerjaan	63
IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	58
IV.2	Grafik Histogram Dukungan Sosial.....	61
IV.3	Grafik Persamaan Regresi	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	76
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y.....	79
3.	Kuesioner Final Variabel X.....	82
4.	Kuesioner Final Variabel Y.....	85
5.	Skor Uji Coba Variabel X.....	88
6.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel X.....	89
7.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	90
8.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X.....	91
9.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	92
10.	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	93
11.	Skor Uji Coba Variabel Y.....	94
12.	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel Y.....	95
13.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	96
14.	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y.....	97
15.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	98
16.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y.....	99
17.	Data Penelitian Variabel X.....	100
18.	Data Penelitian Variabel Y.....	102

19. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	103
20. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	104
21. Grafik Histogram Variabel X	105
22. Grafik Histogram Variabel Y	106
23. Hasil Data Mentah Variabel X dan Y	107
24. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpanan Baku, Variabel X dan Y	109
25. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpanan Baku Variabel X dan Y	110
26. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y	111
27. Perhitungan Uji Linearitas dengan Persamaan Regresi linier	113
28. Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	114
29. Grafik Persamaan Regresi.....	116
30. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 62,54 + 0,422X$	117
31. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 62,54 + 0,422X$	119
32. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 62,54 + 0,422X$	120
33. Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 62,54 + 0,422X$	122
34. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	123
35. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	125
36. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat.....	126

37. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	128
38. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	129
39. Perhitungan Uji Signifikansi	130
40. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	131
41. Perhitungan Jumlah Skor Dimensi dan Indikator Variabel X.....	132
42. Perhitungan Jumlah Skor Indikator dan Sub Indikator Variabel Y.....	133
43. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	134
44. Tabel Nilai r Product Moment.....	135
45. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	136
46. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z	137
47. Nilai Persentil Untuk Distribusi t	138
48. Nilai Persentil Untuk Distribusi F	139
49. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	143
50. Surat Keterangan Penelitian dari Koperasi Tugu Jakarta Selatan	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang meningkat pesat dari tahun ke tahun berdampak pada perkembangan perekonomian terutama pada negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Meskipun krisis ekonomi sempat melanda perekonomian di Indonesia, koperasi tetap masih dapat bertahan. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah organisasi atau koperasi.

Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau koperasi. Hal tersebut dikarenakan karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberlangsungan koperasi atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau koperasi. Untuk itu, organisasi atau koperasi harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya agar tujuan koperasi atau organisasi dapat terwujud. Organisasi atau koperasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) dengan menunjang dan memuaskan keinginan karyawannya melalui pemberian gaji, promosi pekerjaan, dan penghargaan yang sesuai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling penting yang harus diperhatikan oleh organisasi atau koperasi pada karyawannya. Karena kepuasan kerja menentukan bagaimana perasaan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang

merasa kurang puas dengan hasil kerja berdampak pada sikap karyawan saat bekerja sehingga mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Fenomena ini seringkali terjadi, sikap atau perilaku karyawan yang bekerja tidak dengan sungguh-sungguh dilakukan oleh banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk keluar di saat jam kerja. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut dapat merugikan organisasi atau koperasi.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Dengan tingginya tingkat kepuasan akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi atau koperasi dalam meningkatkan hasil produksi. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi atau koperasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, stres kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

Pemahaman motivasi yang ada dalam diri karyawan yang dapat membantu dalam peningkatan kepuasan kerja sehingga karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Tetapi karyawan yang tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi maka pekerjaannya menjadi tidak maksimal. Mereka hanya menganggap bahwa bekerja hanyalah sebagai salah satu cara mendapatkan uang, sehingga menjadikan karyawan kurang puas dengan hasil pekerjaannya.

Selain itu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Setiap organisasi atau koperasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen untuk bertanggung jawab terhadap janji yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi atau koperasi. Setiap karyawan dalam organisasi atau koperasi harus memiliki komitmen yang tinggi dan jelas pada bidang kerjanya agar dapat bekerja sama dan berprestasi dengan baik.

Adanya komitmen kerja menjadi dasar bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam tugas. Dengan adanya keberhasilan dalam menjalankan tugas, maka akan berdampak pada rasa puas dalam diri karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan

terhadap organisasi atau koperasi. Akan tetapi dalam kenyataannya seringkali komitmen organisasi tidak terwujud, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan kepuasan kerja menjadi berkurang.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi atau koperasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Akan tetapi banyak karyawan di dalam setiap perusahaan yang masih memiliki disiplin kerja yang kurang baik. Disiplin yang paling sering dilanggar adalah disiplin waktu seperti datang terlambat dan telat mengumpulkan tugas pekerjaan. Hal ini merupakan masalah kecil yang apabila tidak diatasi dengan cepat dapat menjadi dampak negatif yang besar bagi kepuasan kerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan dalam berkonsentrasi mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Selain itu, karyawan dapat terhindar dari kejenuhan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami di tempat kerja.

Dengan lingkungan kerja yang mendukung dalam kegiatan kerja, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Kurangnya perhatian organisasi atau koperasi pada lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk yaitu karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengganggu kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Karyawan sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya dan mengakibatkan stres kerja. Stres kerja terkadang dapat bersifat positif salah satu contoh ketika karyawan mengalami masalah yang menimbulkan stres, mereka dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan baik. Sehingga mereka menganggap setiap masalah tersebut sebagai suatu tantangan baginya. Hal tersebut membuat mereka terus berusaha bekerja sebaik mungkin.

Sumber stres berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan karyawan sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut dan mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan berakibat menurunnya efektivitas organisasi atau koperasi dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari dukungan sosial. Dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga,

tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Dukungan sosial dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan melindungi karyawan dari aneka ragam kondisi yang menekan. Dukungan sosial terutama keluarga dapat membantu seseorang untuk menghadapi berbagai peristiwa menekan dalam kehidupan serta keluar dari masalah pekerjaan yang mereka lalui dengan memberikan perhatian dan saran-saran atau nasehat sehingga mereka merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Koperasi Tugu berjumlah 124 karyawan terdiri dari beberapa koperasi yaitu: Koperasi Tugu Pratama Indonesia berjumlah 81 karyawan, Koperasi Tugu Pratama Interindo berjumlah 12 karyawan (Unit Simpan Pinjam dan Toko), dan Koperasi Pratama Mitra Sejati berjumlah 31 karyawan (Unit Simpan Pinjam, Toko, dan Sport Center).

Tabel I.1
KARYAWAN KOPERASI TUGU PRATAMA INDONESIA

No.	Jabatan	Status		Jumlah
		Tetap	Kontrak	
1.	Kepala Bagian	2	-	2
2.	Koor. Unit Usaha/Ka. Sekai	14	-	14
3.	Karyawan Administrasi	20	5	25
4.	Pengemudi	6	4	10
5.	Teknisi	2	3	5
6.	Pengawas Kolam Renang	4	2	6
7.	Satpam	2	4	6
8.	Juru Parkir	-	5	5
9.	Cleaning Service	-	8	8
Jumlah		50	31	81

Sumber: Koperasi Tugu

Keterangan Karyawan Administrasi :

Toko	= 4 Karyawan (1 Kontrak)
Simpan pinjam	= 9 Karyawan (2 Kontrak)
Jasa	= 5 Karyawan (1 Kontrak)
Sport Center	= 7 Karyawan (1 Kontrak)

Dalam penelitian ini, peneliti diberikan kesempatan untuk meneliti Koperasi Tugu Pratama Indonesia yang berada di Wisma Tugu I Jakarta Selatan yang bergerak dalam bidang reasuransi dengan unit usaha: unit simpan pinjam, unit toko, unit jasa, dan unit sport center, koperasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena banyaknya unit usaha dan jumlah karyawan dibandingkan dengan koperasi lain.

Koperasi Tugu Pratama Indonesia dihadapkan pada masalah kenaikan absensi dan keterlambatan karyawan dalam masuk kerja berdasarkan Data Absensi Karyawan Koperasi Tugu Kantor Pusat Tahun 2010-2012. Fenomena meningkatnya absensi karyawan tersebut diindikasikan karena tidak adanya supervisi (pengawas) yang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, jam lembur kerja yang tidak sesuai dengan upah yang diterima, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dengan adanya dukungan sosial berupa perhatian dan saran atau petunjuk dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia juga dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kurang bekerjasama dalam menjalankan tugasnya. Selain itu hubungan sosial karyawan kurang harmonis, terlihat dari sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Dengan adanya dukungan sosial terutama dari keluarga dan teman diluar lingkungan kerja dapat menumbuhkan perasaan nyaman ketika individu membutuhkan sehingga dapat menghadapi setiap masalah yang menekan sehingga membuat dirinya menjadi lebih berarti dan dapat mengoptimalkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga dapat menciptakan kepuasan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalani sebuah pekerjaannya dimana individu merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga individu menyukai dan mencintai pekerjaannya, karena kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaannya yang berarti bahwa makna pekerjaan bagi pekerja yang puas menjadi positif melalui adanya dukungan sosial terutama dari keluarga dan teman yang dapat melindungi manusia dari aneka ragam kondisi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berkaitan pentingnya dukungan sosial dengan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan yang telah dipaparkan diatas dan peneliti ingin mengetahui tentang “hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis, untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang sehubungan dengan dukungan sosial dengan kepuasan kerja.
2. Secara Praktisi, untuk masukan bagi Koperasi Tugu Pratama Indonesia khususnya dan perusahaan atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan pengetahuan mengenai dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Suatu perusahaan dikatakan sukses sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap prestasi kerja karyawan, dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan perusahaan mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik dan akurat.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena setiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan.

Handoko mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan

memandang pekerjaannya”¹. Hal ini menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari keadaan emosi pekerja itu menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menjalani pekerjaannya. Dalam mengatasi masalah ketidakpuasan kerja dapat dilakukan dengan mengubah kondisi kerja menjadi lebih baik, memindahkan karyawan ke bidang pekerjaan lainnya sesuai, dan berusaha mengubah kesan negatif dari para pegawai yang mengalami rasa ketidakpuasan kerja menjadi kesan positif.

Sementara menurut Locke yang dikutip oleh Durbin mendefinisikan “Kepuasan kerja sebagai pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhannya”². Hal ini berarti bahwa perasaan senang atau tidak senang terjadi ketika persepsi tentang pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga menghasilkan kepuasan kerja.

Dipertegas kembali oleh Hasibuan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka. Dimana kepuasan ini menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan”³. Perasaan meyenangkan dan mencintai pekerjaan ini yang merupakan bukti bahwa karyawan sudah

¹Handoko Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), hal.193

²Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta : PT. Pustaka Jaya, 1995), hal. 209

³Christina Sihombing, “Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Kreasi Fumiko Jakarta”, *Jurnal Ekonomi*. Vol. XVII No.2 2007, hal.50

mendapatkan imbalan yang seharusnya mereka terima sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Hoppeck, “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan”⁴. Dari definisi ini kepuasan kerja diketahui bahwa kepuasan kerja lebih bersifat subjektif karena kepuasan itu sendiri bersifat relatif, tergantung bagaimana cara pandang seseorang menilai kepuasan itu sendiri.

Sementara menurut Malthis dan Jackson mengemukakan bahwa “Kepuasan adalah *a positive emotional state resulting from evaluating one’s job experience*”⁵. Dalam arti bebas bahwa kepuasan adalah emosi positif sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan hasil dari evaluasi pengalaman kerja yang menghasilkan emosi positif. Jika karyawan memiliki emosi yang positif maka secara langsung kepuasan kerja akan terbentuk sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan dapat dilakukan dengan baik.

Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Luthans bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu yang menyenangkan atau kondisi emosi yang positif

⁴Moh.As’ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hal. 104

⁵Mathis Robert L. Dan Jackson John H, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 78

sebagai hasil dari penilaian atau pengalaman kerja”⁶. Kepuasan kerja akan timbul jika karyawan menganggap pekerjaan yang dikerjakan adalah sesuatu yang menyenangkan sehingga menciptakan kondisi emosi yang positif dari pengalaman kerja yang kita alami.

Berdasarkan ketiga teori diatas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau emosi yang positif yang diperoleh dari lingkungan kerja berdasarkan hasil dari pengalaman-pengalaman kerja yang mereka lakukan selama kebutuhan mereka terpuaskan.

Menurut Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno mengemukakan bahwa:

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya seperti jenis pekerjaan, pembayaran, dan hubungan antar teman kerja serta hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya⁷.

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Dimana kepuasan kerja terbentuk dari penilaian dan perasaan atau sikap karyawan terhadap, jenis pekerjaan, pembayaran atau kompensasi, dan hubungan teman sekerja tempat dimana mereka bekerja. Jika hal tersebut sudah sesuai dengan keinginan maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Didukung oleh Opkara yang dikutip oleh Salman Khalid dan Muhammad Zohaib Irshad mengatakan, “*factors such as pay, the work itself, supervision,*

⁶Fred, Luthans, *Organization Behavior* (Singapore: MCGraw-hill Book Co, 2006), hal.142

⁷Koesmono H. Teman, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur* (Surabaya: Universitas Airlangga, 2005), hal.120

relationship with co-workers and opportunities for promotions have been found to contribute to the job satisfaction”⁸.

Yang diartikan bahwa faktor-faktor yang dapat berkontribusi dalam kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan peluang untuk promosi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Brahmasari dan Suprayetno menambahkan bahwa:

Ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur dan jenis kelamin serta kondisi fisik, pendidikan dan pengalaman kerja, masa kerja, serta kepribadian, emosi dan cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja⁹.

Berdasarkan ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan tolak ukur bagi koperasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Martoyo yang dikutip oleh Argo B. Wuisan,

Kepuasan kerja dimaksudkan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan¹⁰.

⁸Salman Khalid, Muhammad Zohaib Irshad, Job Satisfaction Among Bank Employees in Punjab, Pakistan: A Comparative Study, *European Journal of Social Sciences* vol.17 no.4, 2010, h. 571

⁹Anwar Prabu, Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal.120

¹⁰Argo B. Wuisan, Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado, *Jurnal Ilmu Administrasi* vol.3 no.2, 2007, hal.128

Balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tidak hanya berupa finansial seperti gaji dan tunjangan saja tetapi juga lebih kepada non finansial seperti penghargaan dan kesejahteraan bagi karyawannya sehingga mereka merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaannya.

Sedangkan Stephen P. Robbin menambahkan *“the evidence indikator that the most factors condusive to job satisfaction are mentally challenging work, equitable pay, and other reward, supporting working, condition and supportive colegues”*¹¹.

Dalam arti bebas, ada beberapa indikator penting yang dapat mendukung kepuasan kerja yaitu pekerjaan secara menantang, balas jasa dan penghargaan yang sesuai dengan harapan, lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja mendukung.

Dipertegas kembali oleh Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Pandji Anoraga,

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b) Segi sosial psikologi
 - 1) Kesempatan untuk maju
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - 4) Berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dengan karyawan dan antar karyawan dengan atasannya¹².

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di

¹¹Stephen P. Robins, *Essential Of Organizational Behavior 6thEdition* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), hal.20

¹²Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002), hal.82

dalamnya masalah upah, hubungan karyawan dan atasan, serta kesempatan untuk lebih maju.

Anwar P. Mangkunegara mengatakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti : upah/gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dirinya antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan¹³.

Sedangkan menurut Gybson, Ivancevich, dan donelly bahwa :

Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek-aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja. Kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijaksanaan, dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan¹⁴.

Pernyataan ini diartikan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Dimana seseorang karyawan dapat terfokus pada pekerjaannya jika lingkungan kerja mendukung dan menimbulkan kenyamanan dalam kerja. Kepuasan kerja juga akan muncul jika kebutuhan kerja terpenuhi.

Hal ini didukung oleh Malayu SP. Hasibuan yaitu, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan kerja.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak¹⁵.

¹³Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hal.117

¹⁴Gybson, Ivancevich dan Donelly, *Organisasi Jilid 1* Alih Bahasa : Agus Dharma (Jakarta : Erlangga, 2000), hal. 67-68

¹⁵Malayu Sp. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 2000), hal.203

Untuk menilai kepuasan dalam bekerja umumnya karyawan akan melihat dari besarnya balas jasa yang diberikan. Jika balas jasa yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka kepuasan kerja akan mudah tercapai.

Berdasarkan ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat diukur melalui besarnya balas jasa yang diterima, kesempatan untuk maju, kondisi kerja, dan hubungan dengan karyawan lainnya.

Menurut Tiffin dalam Moch. As'ad, "Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan"¹⁶. Sedangkan menurut Blum dalam Moch. As'ad mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu"¹⁷.

Dipertegas oleh Luthans bahwa ada 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu :

- 1) Pembayaran, seperti gaji atau upah. Didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang.
- 3) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat.
- 4) Promosi pekerjaan. Promosi terjadi pada saat seseorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lain yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Promosi memungkinkan

¹⁶Moch. As'ad, op.cit, hal.104

¹⁷Ibid.,

perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

- 5) Kepenyeliaan (*supervisi*). Supervisi mempunyai peran penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan¹⁸.

Hal ini membuktikan bahwa ada begitu banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan, faktor ini terdiri dari pekerja itu sendiri, upah gaji, kesempatan promosi, supervisi atau penyelia, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Ketiga pendapat para ahli di atas kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dilihat sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b) Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
- c) Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- d) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji).

¹⁸Hani Handoko, op.cit, hal. 431

- e) Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
- f) Kondisi pekerjaan. Kondisi kerja yang artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya¹⁹.

Didukung oleh Hughes bahwa

*Job satisfaction is not how hard one works or how well one work, but rather how much one likes a specific kind of job or work activity, Job satisfaction deals with one's attitude or feelings about the job itself, pay, promotion or educational, opportunities, supervision, co-workers, workload, and so on*²⁰.

Dalam arti bebas kepuasan kerja adalah bukan bagaimana seseorang bekerja keras atau bekerja dengan baik tetapi lebih dari bagaimana seseorang menyukai jenis pekerjaan atau aktifitas kerjanya, kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi atau pendidikan, peluang, supervisi, rekan kerja, beban kerja, dan lainnya.

Sementara menurut Sariati bahwa, “indikator digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan yang menantang, gaji yang adil, kondisi kerja yang mendukung dan hubungan dari rekan kerja”²¹. Teori menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan terlihat dari pekerjaan yang dilakukannya, pembayaran yang diterima serta hubungan antar rekan kerja.

¹⁹Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal 479-480

²⁰Richard L. Hughes; Robert C.Ginnett dan Gordon J. Curphy, *Leadership: Enchancing The Lesson of Experience, 6th Edition* (Singapore: Mc Graw-Hill, 2003), hal.372

²¹Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta : Penerbit ANDI, 2008), hal. 112-113

Ketiga pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, pembayaran, rekan kerja, kesempatan promosi, dan supervisi yang diperoleh dari lingkungan kerja.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat.

Berdasarkan semua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka. Dimana kepuasan ini menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan. Sedangkan indikator yang dipergunakan adalah pekerjaan itu sendiri dengan sub indikator pekerjaan yang menarik dan menyenangkan dan pekerjaan yang menantang, pembayaran dengan sub indikator gaji dan tunjangan, dan hubungan antar teman dengan sub indikator hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

Job Value (Nilai Kerja)

Menurut Michael Armstrong dan Angela Baron bahwa,

*Job value is a construct. A test for construct validity can in theory be conducted by evaluating a set of jobs in an established hierarchy (ie one in which relative values have been agreed) using two or more evaluation methods. But this can be expensive and still lead to inconclusive results, even if the established hierarchy is correct, which may not be the case*²².

Dalam arti bebas Nilai pekerjaan adalah membangun sebuah tes untuk validitas konstruk yang secara teori dapat dilakukan dengan mengevaluasi satu set pekerjaan dalam hirarki yang ditetapkan (yaitu salah satu di mana nilai-nilai relatif yang telah disepakati) dengan menggunakan dua atau lebih metode evaluasi. Tapi ini bisa menjadi mahal dan masih menyebabkan hasil yang kurang jelas, bahkan jika hirarki yang dibentuk adalah benar, tidak mungkin terjadi.

Menurut Kohn dalam Arne L. Kalleberg bahwa, “*work value may be regarded as a special usage of the general concept of value and may be defined as the conceptions of what is desirable that individuals hold with respect to their work activity*”²³. Dalam arti bebas bahwa nilai kerja dapat dianggap sebagai penggunaan khusus dari konsep umum nilai dan dapat didefinisikan sebagai konsepsi dari apa yang diinginkan individu sehubungan dengan menghormati aktivitas pekerjaan mereka.

²²Michael Armstrong dan Angela Baron, *The Job Evaluation Handbook* (London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2002), hal. 41

²³ Arne L. Kalleberg, “Work Values And Job Rewards: A theory Of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, Vol.42, February 1977, p. 124-143

Menurut Dov Elizur yang dalam Rochmulyati bahwa

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu (yakni, menentukan kedudukan nisbi satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain), dan dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem upah yang adil²⁴.

Pernyataan di atas menjelaskan bahwa penilaian pekerjaan adalah mengenai pekerjaan dan tugas bukan mengenai orang, dimana digunakan sebagai alat untuk menentukan upah yang adil berdasarkan baik tingkat pekerjaan maupun tingkat prestasi. Bayaran atau upah yang adil memberikan reaksi terhadap rasa kepuasan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai kerja (*Job Value*) adalah nilai pekerjaan yang dapat dilakukan dengan mengevaluasi satu set pekerjaan dimana ditentukan oleh nilai jabatan atau kedudukan seseorang lebih tinggi sehingga dapat menghitung berapa besar harga (tingkat upah) yang paling pantas atau adil untuk pekerjaan atau jabatan itu sendiri.

²⁴Dov Elizur, *Evaluasi Pekerjaan-Sebuah Ancangan Sistematis* (Jakarta: PT.Gramedia,1984), hal.3

2. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Manusia merupakan makhluk sosial dimana dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Dukungan sosial sangat diperlukan oleh siapa saja dalam berhubungan dengan orang lain demi kelangsungan hidupnya baik di dalam lingkungan bermasyarakat maupun di lingkungan pekerjaan.

Menurut Shelley E. Taylor, Letitia Anne Peplau, and David O. Sears mengatakan “ *Social Support is an interpersonal exchange in which one person gives help to another*”²⁵. Dalam arti bebas dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana satu orang memberikan bantuan kepada yang lain. Jadi dukungan sosial ini merupakan bantuan yang diberikan oleh salah satu orang kepada orang lain adalah sebagai bentuk interaksi antar pribadi yang dapat membantu mengatasi masalah pekerjaannya.

Pendapat lain menurut Shumaker dan Bronwell yang dikutip oleh Richard Hatchett and David Thompson mengatakan “ *social support has been defined in the literature as the assistance and protection given to other, especially individuals to individuals*”²⁶. Dalam arti bebas dukungan sosial didefinisikan dalam sebuah literature sebagai bantuan dan perlindungan yang diberikan orang lain, terutama individu untuk individu. Pengertian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial bukan hanya sekedar berupa bantuan melainkan juga

²⁵Shelley E. Taylor, Letitia Anne Peplau, And David O. Sears, *Social Psychology* 10th edition (New Jersey: Prentice Hall International Inc. 2000), hal. 436

²⁶Richard Hatchett and David Thompson, *Cardiac Nursing A Comprehensive Guide* (London: Elsevier Limited 2002), hal. 21

perlindungan yang diberikan oleh karyawan kepada karyawan lainnya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya.

Dipertegas oleh Thoits dalam Emmons & Colby “*Social support generally refers to the assistance given to a person by the people who mattered to him like family and friends*”²⁷. Dalam arti bebas dukungan sosial secara umum mengacu pada bantuan yang diberikan pada seseorang oleh orang-orang yang berarti baginya seperti keluarga dan teman-teman.

Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah bantuan dan perlindungan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lainnya yang membutuhkan bantuan sehingga dapat terjalin hubungan yang akrab satu dengan yang lainnya.

Menurut Gottlieb yang dikutip oleh muluk menyatakan “dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapatkan karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima”²⁸. Teori menjelaskan bahwa dukungan sosial berupa informasi verbal maupun non verbal, bantuan nyata atau tindakan diberikan oleh orang lain yang sangat bermanfaat bagi si penerima.

Sedangkan menurut Sarason dan Pierce yang dikutip oleh Robert A. Baron dan Donn Byrne mengatakan “Dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain”²⁹. Berhubungan dengan itu Fraizier dkk yang dikutip oleh Robert A. Baron dan Donn Byrne mengatakan

²⁷Emmons, R. A. & Colby, P. M, “Emotional conflict and well – being : Relation to Perceived Availability, Daily Utilization and Observer Report of Social Support”, *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 68 (J),1995, hal 947 – 959

²⁸ Lina Martiyah, Fransisca. *Journal Provitae* (Jakarta: Yayasan Obor, 2004), hal.64

²⁹Robert A. Baron dan Donn Byrne. *Psikologi Sosial*, jilid 2 edisi kesepuluh (Jakarta: Erlangga, 2003), hal.244

“dukungan sosial adalah hal yang bermanfaat takala kita mengalami stress, dan sesuatu yang sangat efektif terlepas dari strategi mana yang digunakan untuk mengatasi stress”³⁰. Teori ini menjelaskan bahwa dukungan sosial berupa kenyamanan secara fisik dan psikologis yang bermanfaat bagi orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mengatasi stres kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah berupa informasi verbal dan non verbal yang diberikan oleh orang lain. Dukungan sosial yang diterima individu membuat individu merasakan kenyamanan ketika merasa tertekan sehingga individu yang menerima kenyamanan tersebut akan merasa tenang.

Menurut Jacobson bahwa “*Social support is a form of behavior that fosters a feeling of comfort and make the individual believe that he was respected, appreciated, loved and that others are willing to provide care and security*”³¹. Pengertian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Jacobson, Sarason (1990) mendefinisikan “*Social support as the existence or availability of someone we can trust, someone we know that he understands, appreciates and loves us*”³². Dalam arti bebas dukungan sosial sebagai keberadaan atau tersedianya seseorang

³⁰*Ibid.*,

³¹Jim, Orford, *Community psychology : Theory & Practise* (West Sussex : John Wiley & Sons. Ltd, 1992), hal. 116

³²Sarason, B. & Gregory, *Social support : An Interactional View* (New York : John Wiley & Sons, 1990), hal. 98

yang dapat kita percaya, seseorang yang kita tahu bahwa dia mengerti, menghargai dan mencintai kita.

Sedangkan menurut Cobb yang dikutip oleh Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer mengatakan “*social support has been defined a number of ways, classic description of the three components of social support: feeling loved, feeling valued or esteemed, and belonging to a social network*”³³. Dalam arti bebas dukungan sosial telah didefinisikan sejumlah cara yang dideskripsikan secara klasik dari tiga komponen dukungan sosial: perasaan dicintai, merasa dihargai atau terhormat, dan memiliki jaringan sosial.

Dari beberapa definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengertian sebagai suatu bentuk perilaku seseorang yang dapat menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai, dan bahwa orang lain baik individu, kelompok maupun masyarakat luas bersedia memberikan perhatian dan keamanan kepada individu yang bersangkutan.

Menurut Roberta R. Greene and Nancy Krompt dalam bukunya mengatakan “*Social support can be defined as the emotional, instrumental, of financial aid that can be obtained from members of an individual’s social network, or the web of social relationship that surround that person*”³⁴. Dalam arti bebas dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai dukungan emosional, instrumental, keuangan yang dapat diperoleh dari anggota jaringan sosial individu atau jaringan hubungan

³³Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer, *Bullying in American Schools : A social Ecological Perspective on Prevention and Intervention* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2004), hal. 212

³⁴Roberta R. Greene and Nancy Krompt, *Human Behavior Theory Second Revised Edition* (New Jersey: Transaction Publisher, 2009), hal. 234

sosial yang mengelilingi orang tersebut. Jadi dukungan tersebut dapat diperoleh baik dari lingkungan sekitar maupun ikatan sosial seorang individu dengan individu lainnya yang mengelilingi individu tersebut dalam kehidupannya.

Sedangkan pendapat lain menurut Folkman dan Lazarus mengatakan bahwa:

Comprehensive definition of social support should include at least three elements:

- a. Emotional support which includes reassurances that an individual is esteemed and cared for.*
- b. Instrumental support which is task focused support of an individuals, instrumental striving such as guidance in problem solving and learning task.*
- c. Structural sources of support, such as the number of ties in an individual's network³⁵.*

Apabila diartikan secara bebas dalam Bahasa Indonesia definisi menyeluruh dari dukungan sosial harus mencakup setidaknya tiga unsur:

- a. Dukungan emosional yang mencakup keyakinan bahwa seorang individu dihargai dan dipedulikan.
- b. Dukungan instrumental yang dimana dukungan tugas difokuskan pada individu, instrumental seperti sebagai pedoman dalam memecahkan masalah dan tugas belajar.
- c. Dukungan sumber struktural seperti jumlah hubungan dalam jaringan individu.

Dipertegas oleh Folkman dan Lazarus, House yang dikutip oleh Nursalam,

M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati dalam berpendapat bahwa:

Dukungan sosial dapat dibedakan empat jenis atau dimensi dukungan sosial menjadi:

- a. Dukungan emosional

³⁵M. Afzalur Rahim, "Current Topics in Management Organizational Behavior, Performance and Effectiveness", *Transaction Publishers*, Vol. 14, 2009, hal. 51

Mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

b. Dukungan penghargaan

Terjadi lewat ungkapan hormat/penghargaan positif untuk orang lain itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, misalnya orang itu kurang mampu atau lebih buruk keadaannya (menambah harga diri).

c. Dukungan instrumental

Mencakup bantuan langsung, misalnya orang memberi pinjaman uang kepada orang yang membutuhkan atau menolong dengan memberi pekerjaan kepada orang yang tidak mempunyai pekerjaan.

d. Dukungan informative

Mencakup pemberian nasihat, saran, pengetahuan, dan informasi serta petunjuk³⁶.

Teori di atas lebih menjelaskan bahwa dukungan sosial bukan hanya terdiri dari dukungan emosional, instrumental, dan informative tetapi juga adanya bantuan penghargaan yang dapat diterima oleh orang lain.

Berdasarkan dari ketiga pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sebagai dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi yang diterima dari seseorang. Dukungan emosional yang meliputi beberapa rasa yang diantaranya adalah empati, kepercayaan dan kepedulian. Dukungan penghargaan berupa ungkapan hormat, dorongan untuk maju, dan penilaian terhadap orang lain. Dukungan instrumental berupa bantuan langsung seperti bantuan keuangan. Sedangkan Dukungan informatif berupa nasihat, saran dan informasi.

Menurut House dan Kahn ada 4 bentuk dukungan sosial yang diberikan yaitu:

a. Dukungan emosional

Meliputi cinta dan kasih sayang, ekspresi empati, perlindungan, perhatian dan kepercayaan, keterbukaan serta kerelaan dalam memecahkan masalah seseorang. Dukungan ini membuat seseorang merasa nyaman, tenteram dan dicintai.

³⁶Nursalam, M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati, D.Kep. Ns, *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Terinfeksi HIV/AIDS*. (Jakarta: Salemba Medika, 2007), hal. 29

b. Dukungan instrumental

Adalah dukungan dalam bentuk penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk materi dapat juga berupa jasa pelayanan, atau pemberian peluang waktu dan kesempatan.

c. Dukungan Informasi

Adalah bentuk dukungan yang meliputi pemberian nasehat, arahan, pertimbangan tentang bagaimana seseorang harus berbuat. Merupakan informasi untuk menambah pengetahuan, nasehat atau pengarahan untuk tercapainya pemecahan masalah.

d. Penilaian

Dukungan ini berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan, memberikan umpan balik mengenai hasil atau prestasi dan penguatan tindakan positif yang diambil individu³⁷.

Sama halnya menurut Handoko menyatakan bahwa “dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang melibatkan aspek- aspek informasi, perhatian emosi, penilaian dan bantuan instrumental”. Ciri- ciri setiap aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Informasi dapat berupa saran-saran, nasihat dan petunjuk yang dapat dipergunakan oleh korban dalam mencari jalan keluar untuk pemecahan masalahnya.
2. Perhatian emosi berupa kehangatan, kepedulian dan dapat empati yang meyakinkan korban, bahwa dirinya diperhatikan orang lain.
3. Penilaian berupa penghargaan positif, dorongan untuk maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan individu lain.
4. Bantuan instrumental berupa dukungan materi seperti benda atau barang yang dibutuhkan oleh korban dan bantuan finansial untuk biaya pengobatan, pemulihan maupun biaya hidup sehari-hari selama korban belum dapat menolong dirinya sendiri³⁸.

Dipertegas kembali oleh Cobb yang dikutip dari Handoko, dukungan sosial dapat diklasifikasikan dalam 4 kategori yaitu:

1. Dukungan informasi, yaitu memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi

³⁷House, J. Kahn, R.L dalam Dean Rupiati. *Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Remaja* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2007), hal.35

³⁸Handoko hani, op.cit., hal. 491

individu. Dukungan ini, meliputi memberikan nasehat, petunjuk, masukan atau penjelasan bagaimana seseorang bersikap.

2. Dukungan emosional, yang meliputi ekspresi empati misalnya mendengarkan, bersikap terbuka, menunjukkan sikap percaya terhadap apa yang dikeluhkan, mau memahami, ekspresi kasih sayang dan perhatian. Dukungan emosional akan membuat si penerima merasa berharga, nyaman, aman, terjamin, dan disayangi.

3. Dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung, bersifat fasilitas atau materi misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan, meminjamkan uang, memberikan makanan, permainan atau bantuan yang lain.

4. Dukungan appraisal atau penilaian, dukungan ini bisa terbentuk penilaian yang positif, penguatan (pembenaran), dorongan untuk maju, umpan balik atau menunjukkan perbandingan sosial yang membuka wawasan seseorang yang sedang dalam keadaan stres³⁹.

Berdasarkan ketiga teori di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial mencakup beberapa aspek (komponen) yaitu dukungan informasi meliputi saran dan nasehat, dukungan emosional meliputi kehangatan, kepedulian, dan empati, dukungan instrumental meliputi bantuan materi atau finansial dan dukungan penilaian (appraisal) meliputi penghargaan positif terhadap gagasan atau perasaan orang lain.

Menurut Rodin dan Salovey dalam Smeth, “Dukungan sosial terpenting berasal dari keluarga. Orang tua sebagai bagian dalam keluarga merupakan individu dewasa yang paling dekat dengan seseorang dan salah satu sumber dukungan sosial bagi seseorang dari keluarga”⁴⁰. Hal ini didukung oleh Taylor bahwa,

Dukungan sosial akan lebih berarti bagi seseorang apabila diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan signifikan dengan individu yang bersangkutan, dengan kata lain, dukungan tersebut diperoleh dari orangtua, teman, pasangan (suami atau istri), anak dan kerabat keluarga lainnya⁴¹.

³⁹Handoko Hani, Op.Cit., hal. 462

⁴⁰Smet, B. *Psikologi Kesehatan* (Jakarta : PT. Grasindo, 1994), hal. 133

⁴¹Taylor, S.E. *Health Psychology. Third Edition* (New York : Mc Graw-Hill Companies, 1995), hal. 72

Dukungan sosial yang diberikan orangtua (keluarga) memainkan peranan penting terhadap penyesuaian diri seseorang agar lebih mampu menyelesaikan tugas atau permasalahan yang sulit.

Dipertegas kembali oleh Sarafino dalam Smeth, yang menyatakan bahwa “Dukungan sosial adalah suatu kesenangan yang dirasakan sebagai perhatian, penghargaan dan pertolongan yang diterima dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan tersebut diperoleh dari keluarga, teman, kekasih atau anggota masyarakat”⁴².

Dari ketiga teori di atas menyimpulkan bahwa dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan (suami-istri), anak-anak, anggota keluarga yang lain, teman, komunitas atau masyarakat, atau dari kelompok dukungan sosial termasuk orang tua.

Dukungan sosial memberikan peranan penting dalam pencapaian produktivitas. Dukungan sosial diperlukan karyawan untuk mengurangi terjadinya stress kerja. Dukungan sosial dapat berasal dari lingkungan kerja itu sendiri, yaitu rekan kerja dan atasan, serta berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga dan juga teman. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi. Dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain secara langsung akan memberikan dampak dan dapat memberikan manfaat yang baik bagi diri individu itu sendiri.

⁴²Smet, B. Op.Cit., hal. 136

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja menurut Ronda D Mintz-Binder and Joyce J. Fitzpatrick menyatakan bahwa, *“Social support factor : from within the work environmen could enhance a positive outlook and overall happiness, thereby contributing to job satisfaction”*⁴³. Dalam arti bebas faktor dukungan sosial dari dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan pandangan positif dan kebahagiaan secara keseluruhan sehingga berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Kirchmeyer dalam Marcinkus et al menyatakan bahwa “Dukungan sosial diluar lingkungan kerja seperti dengan orang tua dan masyarakat dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja”⁴⁴. Definisi ini menjelaskan bahwa dukungan sosial yang diterima dari luar lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karena tekanan dalam bekerja dan permasalahan yang terjadi akan terasa ringan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Cummins menyatakan bahwa *“social support is directly related to job satisfaction regardless of level of job stress”*⁴⁵. Dalam arti bebas dukungan social berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tanpa memperhatikan tingkat stress pekerjaan.

Menurut House and Well dalam Gottlieb menyatakan bahwa *“ Related these measurement of social support to the rubber workers rating of the extent of perceived stress associated with seven aspects of their work :work load, role*

⁴³Ronda D Mintz-Binder, Joyce J. Fitzpatrick, “ Exploring Social Support and Job Satisfaction Among Associate Degree Program Directors in California”, *Nursing Education Perspectives*, Vol.30 Sept/Okt 2009, hal.3

⁴⁴Wendy C Marcinkus, Whelan-Berry, Karen S. Gordon, Judith R. “The Relationship of Social Support to the work-family balance and Work Outcome Of Midlife Women”, *Women in Management Review*, Vol.22 no.2, 2007, hal.89

⁴⁵Robert C Cummins, “Job Stress and The Buffering Effect Of Supervisory Support”, *Sage Publication, Inc*, Vol 15 No. 1, March 1990, hal. 95

conflict, responsibility, quality concern, job-nonjob conflict, occupational self-esteem, and job satisfaction”⁴⁶. Dalam arti bebas hubungan antara pengukuran dukungan sosial kepada tingkat para pekerja yang lambat di karenakan tingkat stress terkait dengan tujuh aspek pekerjaan mereka yang meliputi : beban kerja, konflik peran, tanggung jawab, pertimbangan kualitas, konflik pekerjaan-non pekerjaan, harga diri ketika bekerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena dengan adanya dukungan sosial maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial (*Social Support*) adalah bantuan atau perlindungan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lain. Sedangkan dimensi yang dipergunakan adalah dukungan informasi dengan indikator saran dari keluarga, dukungan emosional dengan indikator perhatian dari keluarga dan teman, dukungan instrumental dengan indikator bantuan materi dari keluarga dan teman, dan dukungan penilaian (*appraisal*) dengan indikator penghargaan positif dari keluarga dan teman dan dorongan untuk maju dari keluarga.

⁴⁶B.H. Gottlieb, *Social Support Strategis: Guidelines For Mental Health Practice* (Beverly Hills : Sage Publication Inc, 1983), hal.165

3. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi aktivitas organisasi atau koperasi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Persaingan yang ketat membuat suatu organisasi atau koperasi berupaya melakukan efisiensi kerja dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan. Karyawan juga dituntut untuk melakukan optimalisasi kemampuan yang dimiliki dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Tekanan yang besar dalam pekerjaan membuat karyawan menjadi jenuh atau bosan dan terbebani terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan dukungan sosial. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja yang lebih meningkat. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dalam bekerja. Dalam hidup manusia selalu membutuhkan bantuan orang lain, oleh karena itu manusia dikatakan sebagai makhluk sosial. Dukungan sosial menjadi satu hal yang dibutuhkan karena dukungan sosial dapat membantu seseorang dalam mengurangi suatu masalah. Dukungan sosial tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan. Dukungan sosial dapat diperoleh dari rekan kerja dan keluarga. Namun dukungan yang paling penting adalah dukungan yang bersumber dari keluarga yang dapat meredakan stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka,

dengan adanya dukungan dari keluarga sesulit apapun masalah yang dihadapi dapat menjadi ringan melalui nasehat, perhatian dan kasih sayang yang diberikan membuat seseorang merasa nyaman, dicintai dan dihargai sehingga dapat mengembangkan potensi diri untuk lebih berkembang, oleh karena itu keluarga memiliki peran yang cukup penting dalam memberikan dukungan dalam bekerja.

Adanya dukungan sosial membuat seseorang merasa diperhatikan. Perasaan demikian sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar mereka mencintai dan menyenangkan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian dukungan sosial dari luar lingkungan kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan karena adanya dukungan sosial akan membantu mengurangi ketidakpuasan dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari Sri Nova Rina dan Tri Sella Marisa dengan judul pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BRI UNIT MARTAPURA menyatakan bahwa secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian Tita Isnovijanti dengan judul pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di Polres Pati Polda Jateng menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan berdasarkan penelitian pada 120 responden.

4. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu: “terdapat hubungan antara dukungan sosial (*social support*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*)”. Semakin besar dukungan sosial yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara dukungan sosial (*social support*) dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Tugu Pratama Indonesia yang terletak di Jalan HR. Rasuna Said Kav. C8-9, Jakarta Selatan . Lokasi ini dipilih karena Koperasi Tugu Pratama Indonesia merupakan koperasi besar yang memiliki banyak unit usaha (simpan pinjam, unit usaha toko, unit usaha jasa, dan unit usaha sport center) dan jumlah karyawan yang dapat menunjang judul skripsi yang peneliti paparkan. Semakin besar suatu organisasi atau koperasi maka konflik dan permasalahan pun akan timbul.

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan maret hingga juni 2012. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang efektif untuk peneliti dalam melakukan penelitian karena waktu kuliah yang tidak begitu padat sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya. Data yang digunakan keduanya adalah data primer. Dengan menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X (dukungan sosial) dan variabel Y (kepuasan kerja).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan yang berjumlah 81 karyawan. Populasi Terjangkaunya adalah karyawan tetap Koperasi Tugu Pratama Indonesia yang berjumlah 50 karyawan terdiri dari 7 bagian yaitu Kepala Bagian, Koor. Unit Usaha/Ka.Seksi, Karyawan Administrasi, Pengemudi, Teknisi, Pengawas Kolam Renang, dan Satpam. Penentuan jumlah sampel diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari “Isaac dan Michael, bahwa populasi tertentu dengan tingkat kesalahan 5% maka diperoleh sampel sebanyak 44 responden”⁴⁸.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta.2009), hal. 80.

⁴⁸Ibid., hal. 87

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini digunakan karena proses pengambilan sampel dari satu populasi yang memungkinkan di perolehnya sampel pada jumlah tertentu dan tiap individu bebas terpilih atau terwakili sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu dukungan sosial (Variabel X) dengan kepuasan kerja (Variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja/ *Job Satisfaction*

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap atau perasaan karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka. Dimana kepuasan ini menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan indikator pekerjaan itu sendiri terdiri dari sub indikator pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, pekerjaan yang menantang, pembayaran terdiri dari sub indikator gaji dan tunjangan, rekan kerja terdiri dari sub indikator hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan juga memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Kisi-kisi instrumen ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji realibitas serta analisis butir soal, dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang tertulis dalam tabel III.1.

Tabel III. 1
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Pekerjaan itu sendiri	- Pekerjaan yang menarik dan menyenangkan	1, 3, 5*	6, 9	1, 3	5, 8
		- Pekerjaan yang menantang	2, 4, 7	8	2, 4, 6	7
2.	Pembayaran	- Gaji	10, 12, 13*, 18	20	9, 11, 16	18
		- Tunjangan	11, 15, 22*	16, 19	10, 13	14, 17
3.	Rekan Kerja	- Hubungan atasan dengan karyawan	14, 17, 24		12, 15, 21	
		- Hubungan karyawan dengan karyawan	21, 23	25	19, 20	22
Jumlah			18	7	15	7

Data untuk mengisi kusioner dengan menggunakan *skala Likert* dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.2 berikut ini :

Tabel III. 2
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan 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

Keterangan * = butir pernyataan yang drop

d. Validasi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kusioner model skala likert sebanyak 25 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan seperti terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja (*job*

satisfaction). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada karyawan Koperasi Pratama Mitra Sejati.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji validitas butir yaitu⁴⁹ :

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \cdot \sum y_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

Y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

Y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 25 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 3 butir soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan

⁴⁹Djaali, Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), hal. 86

dapat digunakan sebanyak 22 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 15).

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya sebagai berikut⁵⁰:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut⁵¹

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

Dimana:

- r_{ii} : Reliabilitas
- k : Banyaknya butir yang valid
- S_i^2 : Varians butir
- S_t^2 : Varians total

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 0,33

⁵⁰Suharsimi Arikunto, Manajemen Penelitian (Jakarta: Dikti, 2002), hal. 171.

⁵¹Djaali, Pudji Muljono, op.cit, hal. 89.

selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 111,73 kemudian dimasukan kedalam rumus alpha Cronbach dan didapat hasil (r_{ii}) sebesar 0,938 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 16). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja (*job satisfaction*).

2. Dukungan Sosial

a. Definisi Konseptual

Dukungan sosial (*social support*) adalah bantuan dan perlindungan yang diberikan orang lain, terutama individu untuk individu.

b. Definisi Operasional

Dukungan sosial yang bersumber dari luar lingkungan kerja (keluarga dan teman) diukur dengan menggunakan kusioner skala *likert*. Dukungan sosial dicerminkan dimensi yang meliputi, dukungan informasi dengan indikator saran dari keluarga dan teman, dukungan emosional dengan indikator perhatian dari keluarga dan teman, dukungan instrumental dengan indikator bantuan materi dari keluarga dan teman dan dukungan penilaian (*appraisal*) dengan indikator penghargaan positif dari keluarga dan teman dan dorongan untuk maju dari keluarga.

c. Kisi-kisi Instrumen Dukungan Sosial

Kisi-kisi instrumen dukungan sosial (*social support*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur

variabel dukungan sosial dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan dimensi variabel dukungan sosial.

Kisi-kisi instrumen ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji realibilitas serta analisis butir soal, dan juga untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan dimensi variabel dukungan sosial (*social support*) yang tertulis dalam tabel III.3.

Tabel III. 3
Kisi-Kisi Instrumen Dukungan Sosial (*Social Support*)

No	Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Dukungan Informasi	- Saran dari keluarga dan teman	1, 3, 5, 7	9	1, 2, 4, 6	8
2.	Dukungan Emosional	- Perhatian dari keluarga dan teman	2*, 4, 6, 8, 10	11, 13	3, 5, 7, 9	10, 12
3.	Dukungan Instrumental	- Bantuan Materi dari keluarga dan teman	12, 14, 15	16, 17*, 25	11, 13, 14,	15, 23
4.	Dukungan Penilaian (Appraisal)	- Penghargaan Positif dari keluarga dan teman	18	21, 22, 23	16	19, 20, 21
		- Dorongan untuk maju dari keluarga	19, 20	24	17, 18, 22	
Jumlah			15	10	15	8

Data untuk mengisi kusioner dengan menggunakan *skala Likert* dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.4 berikut ini :

Tabel III. 4
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel Dukungan Sosial

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan 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/ *Social Support*

Proses pengembangan instrumen dukungan sosial (*social support*) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kusioner model skala likert sebanyak 25 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi dan indikator variabel dukungan sosial (*social support*) seperti terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dan indikator dari variabel dukungan sosial (*social support*). Setelah konsep instrumen ini disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada karyawan Koperasi Pratama Mitra Sejati.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 25 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 2 butir soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 23 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 9).

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya sebagai berikut ⁵² :

⁵²Suharsimi Arikunto, op.cit, hal. 171.

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut⁵³:

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

Dimana:

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

S_i^2 : Varians butir

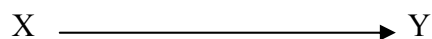
S_t : Varians total

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) adalah 1,07 selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 185,08 kemudian dimasukan kedalam rumus alpha Cronbach dan didapat hasil (r_{ii}) sebesar 0,949 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 10). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur dukungan sosial (*social support*).

⁵³Djaali, Pudji Muljono, op.cit, hal. 89.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/ Desain Penelitian

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X = Variabel Bebas (Dukungan Sosial)

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

→ = Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, dimana dukungan sosial (*social support*) sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel terikat yang dipengaruhi dengan variabel Y.

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Dilakukan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁵⁴:

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

Dimana :

\hat{Y} : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dimana harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut⁵⁵:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Nilai konstanta a

b : Koefisien arah regresi linier

⁵⁴Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2007), hal. 261.

⁵⁵Ibid.,

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 uji liliefors pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁵⁶ : $L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$

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 tak normal

Kriteria Pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_{hitung} > L_{tabel}$.

b. Uji Lineritas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau non linier.

Hipotesis statistik :

H_o : $Y = \alpha + \beta x$ (Regresi linier)

H_i : $Y \neq \alpha + \beta x$ (Regresi tidak linier)

⁵⁶Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 466.

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

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

Untuk mengetahui linearitas persamaan regresi di atas, digunakan tabel anava dapat dilihat pada table III. 5.

Tabel III. 5
Tabel Analisa Varians Uji Keberartian dan Uji Kelinearian Regresi

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	ΣY^2	-	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{N}$			$F_0 > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b/a)}{1}$	S^2_{reg} S^2_{res}	Maka regresi Berarti
Residu	$n - 2$	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	$k - 2$	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	$F_0 < F_t$ Maka
Galat Kekeliruan	$n - k$	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	S^2_G	Regresi Linier

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak (signifikan)⁵⁷.

Dengan hipotesis statistik :

H_0 : $\beta \leq 0$ (koefisien arah regresi tidak berarti)

H_i : $\beta > 0$ (Koefisien arah regresi berarti)

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $F_{tabel} < F_{hitung}$, berarti Regresi dinyatakan sangat berarti jika menolak H_0 .

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui “besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut”⁵⁸:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y, dua variable yang dikorelasikan.

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor Variabel X

⁵⁷Sugiyono, Opcit, hal.266.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D* (Bandung : CV. Alfabeta, 2009), hal. 183.

$\sum Y$ = Jumlah skor Variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji – t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel dengan rumus ⁵⁹:

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

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik :

H_0 : $\rho \leq 0$ (berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel X dan Y)

H_i : $\rho > 0$ (berarti dapat hubungan signifikan antara variabel X dan Y)

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ berarti koefisien korelasi signifikan jika H_i diterima.

⁵⁹Ibid.,hal. 187.

d. Perhitungan Koefisien Determinan

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kepuasan kerja) ditentukan X (dukungan sosial) dengan rumus⁶⁰:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien *Product Moment*

⁶⁰J. Suprpto, *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh*, jilid 2 (Jakarta: Erlangga, 2009), hal. 208.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah dukungan sosial sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

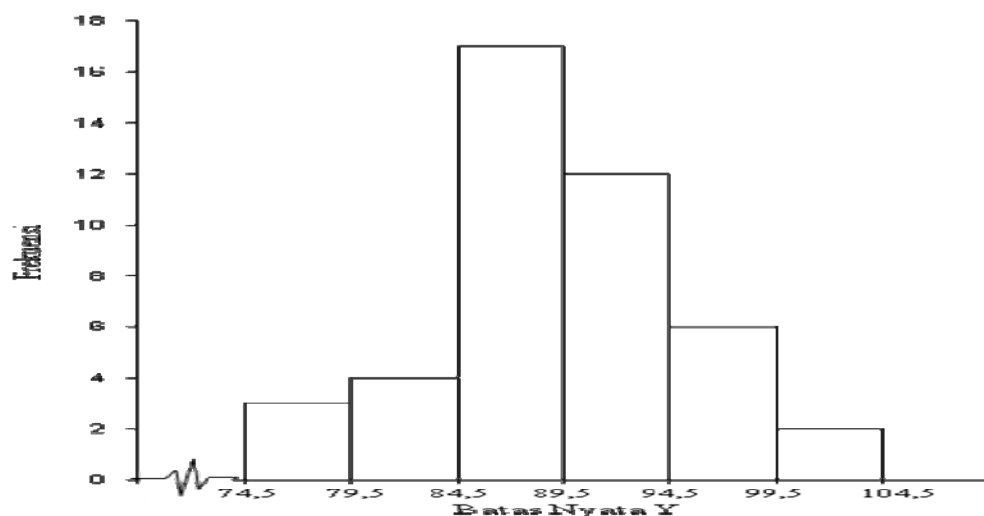
Data kepuasan kerja yang merupakan variabel Y diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 44 orang karyawan tetap Koperasi Tugu Pratama Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 75 dan skor tertinggi 104 skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 89,48 dengan rentang skor teoretik sebesar 22 sampai dengan 110. Berdasarkan skor teoretik tersebut diperoleh perhitungan sebesar 81,35%, hasil menunjukkan bahwa variabel y pada karyawan koperasi Tugu Pratama Indonesia dinilai tinggi. Varians (S^2) sebesar 35,558 berarti tingkat varians nilai sebaran data variabel Y sebesar 35,558 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi dan simpangan baku (S) sebesar 5,963 artinya penyimpangan nilai dugaan atau sebaran nilai variabel Y terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 29, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 20). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
75 – 79	74,5	79,5	3	6,8%
80 – 84	79,5	84,5	4	9,1%
85 – 89	84,5	89,5	17	38,6%
90 – 94	89,5	94,5	12	27,3%
95 – 99	94,5	99,5	6	13,6%
100 - 104	99,5	104,5	2	4,5%
Jumlah			44	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kepuasan kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada Grafik IV.1.



Grafik IV.1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada grafik IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 17 terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 84,5-89,5 dengan frekuensi relatif sebesar 38,6% dan frekuensi terendah adalah 2 terletak pada interval kelas ke-6 yakni antara 99,5-104,5 dengan frekuensi relatif sebesar 4,5%.

Berdasarkan pengolahan data responden, kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri terdiri dari sub indikator pekerjaan yang menarik dan menyenangkan, pekerjaan yang menantang, pembayaran terdiri dari sub indikator gaji dan tunjangan, dan rekan kerja terdiri dari sub indikator hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor indikator terbesar kepuasan kerja adalah pembayaran dengan sub indikator tunjangan sebesar 182,50 dan skor indikator terendah adalah rekan kerja dengan sub indikator hubungan atasan dengan karyawan yaitu sebesar 173,67 (proses perhitungan pada lampiran 42). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV.2.

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Rata-Rata/Persentase	
1.	Pekerjaan itu Sendiri	1. Pekerjaan Yang Menarik dan Menyenangkan	726	4	181,50	17,07%
		2. Pekerjaan Yang Menantang	686	4	171,50	16,13%
2.	Pembayaran	1. Gaji	712	4	178,00	16,74%
		2. Tunjangan	730	4	182,50	17,17%
3.	Rekan Kerja	1. Hubungan Atasan Dengan Karyawan	521	3	173,67	16,33%
		2. Hubungan Karyawan Dengan Karyawan	528	3	176,00	16,55%
JUMLAH				22	1.063,17	100%

2. Dukungan Sosial

Data dukungan sosial yang bersumber dari luar lingkungan kerja (keluarga dan teman) merupakan variabel X diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kusioner yang diisi oleh 44 orang karyawan Koperasi Tugu sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 68 dan skor tertinggi 103 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 85,30 dengan rentang skor teoretik sebesar 23 sampai dengan 115. Berdasarkan skor toeretik tersebut diperoleh perhitungan sebesar 74,17%, hasil menunjukkan bahwa variabel X pada karyawan koperasi Tugu Pratama Indonesia dinilai cukup tinggi. Varians (S^2) sebesar 65,608 berarti tingkat varians nilai sebaran data variabel X sebesar 65,608 dimana semakin besar nilai varians maka nilai sebaran data semakin bervariasi dan simpangan baku (S) sebesar 8,100 artinya penyimpangan nilai dugaan atau

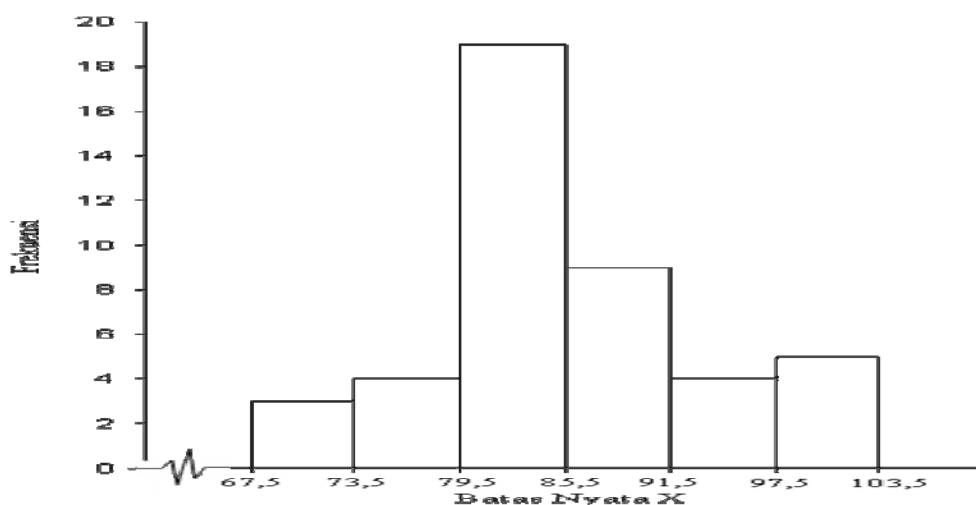
sebaran nilai variabel X terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi. (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data dukungan sosial dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas interval 6, dan panjang kelas adalah 6 (proses perhitungan pada lampiran 19).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
68 – 73	67,5	73,5	3	6,8%
74 – 79	73,5	79,5	4	9,1%
80 – 85	79,5	85,5	19	43,2%
86 – 91	85,5	91,5	9	20,5%
92 – 97	91,5	97,5	4	9,1%
98 – 103	97,5	103,5	5	11,4%
Jumlah			44	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel dukungan sosial, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada Grafik IV.2.



Grafik IV. 2
Grafik Histogram Dukungan Sosial

Berdasarkan grafik histogram pada grafik IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 19 terletak pada interval kelas ke-3 yakni antara 79,5-85,5 dengan frekuensi relatif sebesar 43,2% dan frekuensi terendah adalah 3 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 67,5-73,5 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

Berdasarkan pengolahan data responden, dukungan sosial pada karyawan tetap Koperasi Tugu dapat dilihat dari empat dimensi yaitu dukungan Informasi terdiri dari indikator saran dari keluarga dan teman, dukungan emosional terdiri dari indikator perhatian dari keluarga dan teman, dukungan instrumental terdiri dari indikator bantuan materi dari keluarga dan teman, dan dukungan penilaian (*appraisal*) terdiri dari indikator penghargaan positif dari keluarga dan teman dan dorongan untuk maju dari keluarga.

Dukungan sosial ini diperoleh dari luar lingkungan kerja terutama dari keluarga dan teman, karena keluarga dan teman adalah orang terdekat yang selalu ada disamping kita yang bersedia membantu dalam mengatasi setiap masalah yang terjadi di tempat kerja dengan saran dan perhatian yang mereka berikan sehingga dapat mengurangi beban pikiran.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi yang terbesar adalah dukungan penilaian (*Appraisal*) dengan indikator dorongan untuk maju yaitu sebesar 166,00 karena pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia dorongan untuk maju yang diberikan oleh keluarga dan teman merupakan

indikator yang lebih berpengaruh terhadap dukungan sosial, sebab karyawan merasa dorongan untuk maju paling dibutuhkan untuk mengatasi setiap masalah yang terjadi di dalam kehidupan karyawan, dan skor dimensi yang terendah dukungan instrumental dengan indikator bantuan materi yaitu sebesar 160,80 (proses perhitungan pada lampiran 41). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel IV.4.

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial

No.	Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Rata-Rata/Persentase	
1	Dukungan Informasi	Saran dari keluarga dan teman	808	5	161,60	19,78%
2	Dukungan Emosional	Perhatian dari keluarga dan teman	988	6	164,67	20,16%
3	Dukungan Instrumental	Bantuan Materi dari keluarga dan teman	804	5	160,80	19,69%
4	Dukungan Penilaian (<i>Appraisal</i>)	Penghargaan Positif dari keluarga dan teman	655	4	163,75	20,05%
		Dorongan Untuk Maju dari keluarga	498	3	166,00	20,32%
Jumlah				23	816,82	100%

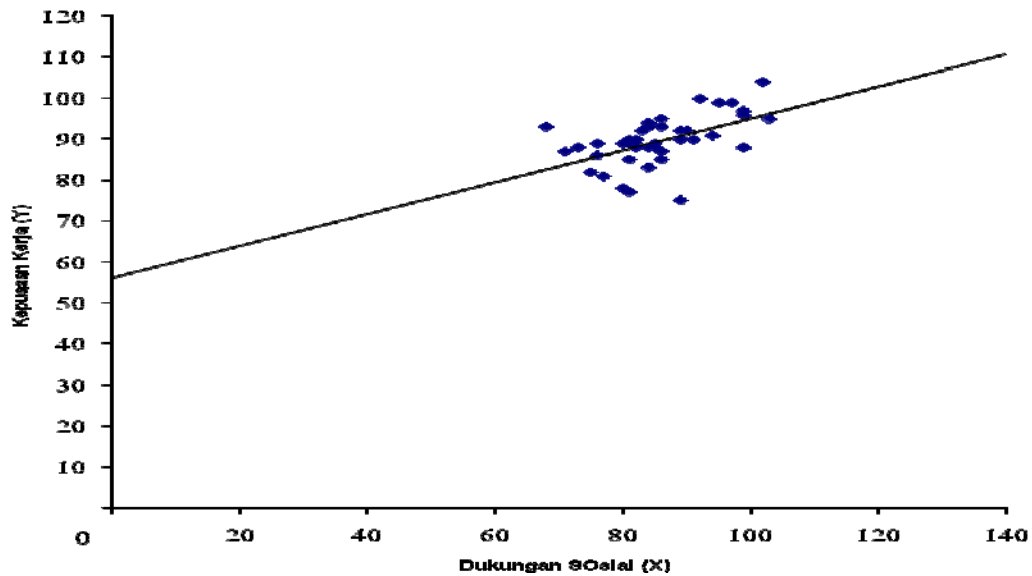
B. Analisis Data

1. Perhitungan Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,389 dan konstanta sebesar 56,26. Dengan demikian bentuk hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$ (proses perhitungan pada lampiran 27). Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor dukungan sosial akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja 0,389 pada konstanta 56,26.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Persamaan regresi $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja dengan Persamaan $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 44. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,087$ sedangkan $L_t = 0,133$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan pada lampiran 32).

b. Uji Linearitas Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini. Dari hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar 0,86 dan F_{tabel} 2,09. Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi \hat{Y} adalah merupakan model regresi linier. (proses perhitungan pada lampiran 35).

Tabel IV.5
Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persaman Regresi
Dukungan Sosial (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	44	353801,00			
Regresi (a)	1	352272,02			
Regresi (b/a)	1	427,96	427,96	16,33	4,07
Sisa	42	1101,01	26,21		
Tuna Cocok	21	509,88	24,28	0,86	2,09
Galat Kekeliruan	21	591,13	28,15		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2012.

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (16,33) > F_{tabel} (4,07)$

**) Linier karena $F_{hitung} 0,86 < F_{tabel} (2,09)$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,33 dan F_{tabel} sebesar 4,07. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $16,33 > 4,07$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan pada lampiran 34).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,529(lampiran 38). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan db = n-2. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,04 dan t_{tabel} sebesar 1,68. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan pada lampiran 39).

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,2799. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh dukungan sosial sebesar 27,99%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 56,26 + 0,389X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (dukungan sosial) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 0,389 pada konstanta 56,26, setiap kenaikan kepuasan kerja karyawan yang dicapai atau semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi dan sebaliknya.

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor dukungan sosial dengan kepuasan kerja karyawan diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,529 berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi peneliti menginterpretasikan koefisien korelasi terdapat keeratan hubungan yang sedang antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja, dan hasil perhitungan ini

berdasarkan hasil penelitian terhadap responden. Dan t_{hitung} sebesar $4,04 > t_{tabel}$ sebesar 1,68, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin kuat tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tetap Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan.

Dari hasil penelitian uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 27,99%. Hasil ini menunjukkan 27,99% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh dukungan sosial. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis penulis dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah didapat, diketahui adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa dukungan sosial mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 27,99% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel saja yaitu dukungan sosial dan kepuasan kerja . Dan variabel

terikat yaitu kepuasan kerja tidak selalu dipengaruhi oleh dukungan sosial , tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas yaitu karyawan tetap Koperasi Tugu Pratama Indonesia, sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berbeda pula di perusahaan lain.
3. Kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses untuk memperoleh data.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja hal ini didasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi dengan r_{xy} sebesar 0,529 yang berarti $r_{xy} > 0$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel positif, dilihat berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Tugu Pratama Indonesia dan sebaliknya.

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,2799 hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan mempunyai hubungan dengan dukungan sosial sebesar 27,99% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa dukungan sosial bersumber dari luar lingkungan kerja (keluarga dan teman) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan, jika dukungan sosial ini meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, berdasarkan hal tersebut agar kepuasan kerja meningkat dibutuhkan dukungan sosial yang tinggi sehingga membuat karyawannya merasa nyaman menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengelolaan data, terlihat bahwa hal yang perlu dipertahankan dalam pembentukan kepuasan kerja adalah balas jasa (gaji) yang diterima karyawan berupa Tunjangan dan yang perlu ditingkatkan adalah pekerjaan itu sendiri yang berupa pekerjaan yang menantang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Koperasi Tugu Pratama Indonesia di Jakarta Selatan, yaitu:

1. Agar kepuasan kerja, karyawan membutuhkan dukungan sosial yang tinggi terutama dari keluarga dan teman terdekat diluar lingkungan kerja.
2. Dukungan sosial yang bersumber dari luar lingkungan kerja (keluarga dan teman) akan mempengaruhi karyawan saat bekerja, dengan melalui adanya dukungan dari keluarga dan teman seperti dorongan untuk maju, penghargaan positif, perhatian, dan saran maka dapat membuat diri karyawan merasa nyaman dan dicintai menciptakan timbulnya kepuasan kerja yang maksimal.
3. Kepuasan kerja karyawan yang juga dirasa perlu ditingkatkan oleh koperasi demi tercapainya kepuasan kerja karyawan adalah rekan kerja meliputi hubungan atasan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan.
4. Pihak koperasi hendaknya mampu meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael dan Angela Baron. *The Job Evaluation Handbook*. London: Chartered Institute of Personnel and Development. 2002
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Dikti. 2002
- Asaad, Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty. 2004
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne. *Psikologi Sosial*, jilid 2 edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga. 2003
- B, Smet. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PT. Grasindo. 1994
- B, Sarason. & Gregory. *Social support : An Interactional View*. New York : John Wiley & Sons. 1990
- Cummins, Robert C. Job Stress and The Buffering Effect Of Supervisory Support. *Sage Publication, Inc.* Vol 15 No. 1, March 1990
- Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer. *Bullying in American Schools : A social Ecological Perspective on Prevention and Intervention*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. 2004
- Elizur, Dov. *Evaluasi Pekerjaan-Sebuah Ancangan Sistematis*. Jakarta: PT.Gramedia. 1984
- Fred, Luthans. *Organization Behavior*. Singapore: MCGraw-hill Book Co. 2006
- Gybson, Ivansevich dan Donelly, *Organisasi Jilid 1 Alih Bahasa : Agus Dharma* Jakarta : Erlangga. 2000
- Gottlieb, B.H. *Social Support Strategis: Guidelines For Mental Health Practice*. Befferly Hills : Sage Publication Inc. 1983
- Hani, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2000
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta. 2000
- Hatchett, Richard and David Thompson. *Cardiac Nursing A Comprehensive Guide*. London: Elsevier Limited. 2002

- Hughes, Richard L. Robert C. Ginnett dan Gordon J. Curphy, *Leadership: Enhancing The Lesson of Experience, 6th Edition*. Singapore: Mc Graw-Hill. 2003
- Imron, Ali. *Pembinaan Guru Di Indonesia* . Jakarta : PT. Pustaka Jaya. 1995
- Ivanicevich, Gibson dan Donnely. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : PT. Erlangga. 1995
- J. Suprpto. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh , jilid 2*. Jakarta: Erlangga. 2009
- Kahn, House J. R.L dalam Dean Rupiati. *Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Remaja*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. 2007
- Kalleberg, Arne L. “Work Values And Job Rewards: A theory Of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, Vol.42, February 1977
- Khalid, Salman, Muhammad Zohaib Irshad. Job Satisfaction Among Bank Employees in Punjab, Pakistan: A Comparative Study, *European Journal of Social Sciences vol.17 no.4*, 2010
- Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2005
- Marcinkus, Wendy C. Whelan-Berry, Karen S. Gordon, Judith R. The Relationship of Social Support to the Work-Family Balance and Work Outcome Of Midlife Women, *Women in Management Review*, Vol.22 no.2. 2007
- Martiyah, Fransisca Lina. *Journal Provitae*. Jakarta: Yayasan Obor. 2004
- Nursalam, M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati, D.Kep. Ns, *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Terinfeksi HIV/AIDS*. Jakarta: Salemba Medika. 2007
- Orford, Jim. *Community psychology : Theory & Practise*. West Sussex : John Wiley & Sons. Ltd. 1992
- R.A. Emmons dan Colby P.M. Emotional conflict and well – being : Relation to Perceived Availability, Daily Utilization and Observer Report of Social Support”, *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 68 (J),1995
- Rahim, M. Afzalur. Current Topics in Management Organizational Behavior, Performance and Effectiveness. *Transaction Publishers*, Vol. 14. 2009

- Robert L, Mathis Dan Jackson John H. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Roberta R. Greene and Nancy Kropt. *Human Behavior Theory Second Revised Edition*. New Jersey: Transaction Publisher. 2009
- Robins, Stephen P. *Essential Of Organizational Behavior 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall. 2000
- Ronda D Mintz-Binder, Joyce J. Fitzpatrick. Exploring Social Support and Job Satisfaction Among Associate Degree Program Directors in California. *Nursing Education Perspectives*, Vol.30 Sept/Okt. 2009
- Sihombing, Christina. Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Kreasi Fumiko Jakarta. *Jurnal Ekonomi*. Vol. XVII No.2. 2007 Sudjana. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. 2002
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2009
- _____. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2007
- Taylor, Shelley E. Letitia Anne Peplau And David O. Sears. *Social Psychology* 10th edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc. 2000
- Teman, Koesmono H. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur*. Surabaya: Universitas Airlangga. 2005
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2004
- Wuisan, Argo B. Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi vol.3 no.2*. 2007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Marida Manihuruk, lahir di Jakarta pada tanggal 26 Agustus, merupakan anak kedua dari 4 bersaudara. Beralamat di Jalan Cawang Baru Barat No. 5a Jakarta Timur. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN 06 Cipinang Cempedak, SLTP N 14 Jatinegara, SMK Cahaya Sakti yang terletak di Jakarta Timur.

Marida Manihuruk melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi. Selama masa kuliah mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Koperasi Tugu Pratama Indonesia, menjalani Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA LABSCHOOL Jakarta Timur.