

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**Muhammad Haffas
NIM. 180901020**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

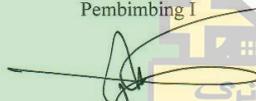
Oleh :

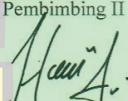
Muhammad Haffas
180901020

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi, S.Psi, M.A., Psikolog


Hendri, M.Si

NIP : 197609122006041001

NIDN : 1302088902

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)
Diajukan Oleh :

Muhammad Haffas
Nim. 180901020

Kamis, 15 Desember 2022 M
21 Jumadil Awal 1444 H
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

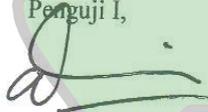
Ketua,


Jasmad, S.Psi., M.A., Psikologi
NIP. 197609122006041001

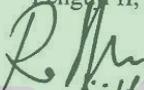
Sekretaris,

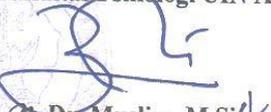

Hendri, M.Si
NIDN:1302088902

Penguji I,


Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si - R Rizka Dara Vonna, S.Psi, M.Psi, Psikolog
NIP. 199010312019032014

Penguji II,


Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry


Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Muhammad Haffas

NIM : 180901020

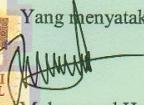
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Acch.

Banda Acch, 09 Desember 2022

Yang menyatakan,


Muhammad Haffas
NIM. 180901020

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan anugerah yang tak terhingga kepada setiap hamba-Nya. Dia yang telah memberikan pengetahuan kepada hamba-Nya agar menjadi manusia yang berilmu. Shalawat dan salam peneliti ucapkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa umat manusia dari kegelapan hingga terang benderang, dari zaman kebodohan sampai zaman yang berilmu pengetahuan saat ini. Alhamdulillah, proses penyusunan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh”**. Penyusunan skripsi dapat terlaksanakan dengan baik. Terima kasih kepada Ayah Herizal Hamzah, Kakak kandung saya Febri Lusiana dan Abang-abang saya juga ikut mendoakan dan mendukung saya dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ketahap akhir penyusunan program S-1 ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Bapak Dr. Muslim, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi yang selalu memberikan dukungan dan motivasi terhadap mahasiswanya, serta memberikan keyakinan kepada penulis bahwa penulis bisa menyelesaikan semua urusan yang berkaitan dengan skripsi.

2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa, yang telah mensupport saya dalam skripsi ini.
3. Ibu Dr. Misnawati, S.Ag., M.Ag, sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan keuangan yang telah membantu mahasiswa dari segi administrasi
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si, selaku sekretaris Prodi dan juga merupakan penguji I skripsi, terimakasih telah banyak meluangkan waktu dan banyak masukan agar skripsi ini menjadi lebih baik dan maksimal.
7. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku pembimbing I skripsi, yang telah banyak meluangkan waktu untuk berbagi ilmu dan beberapa nasehat dan juga motivasi untuk semangat menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Hendri, M.Si, selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran serta tenaga dalam membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, dan telah mensupport dalam menyusun skripsi ini.

9. Ibu Rizka dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Ibu Marini Kristina Situmeang, S.Psi., M.Psi, selaku dosen yang telah membantu saya dalam turnitin sehingga skripsi ini lebih tertata dan baik.
11. Seluruh dosen beserta staff Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
12. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu, Novita, Kak Silvi Let 17, Cut Nova mereka yang sudah mengajarkan mulai dari olah data dan SPSS dan juga kepada teman-teman leting 2018 lainnya.
13. Terima kasih kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh yang telah bersedia membantu dan melancarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak. Akhirnya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Sehingga saran dan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan, sehingga diharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat

membangun kesempurnaan skripsi ini. Terutama bagi mahasiswa yang baru menginjak kaki di dunia perguruan tinggi.

Banda Aceh, 09 Desember 2022

Penulis,

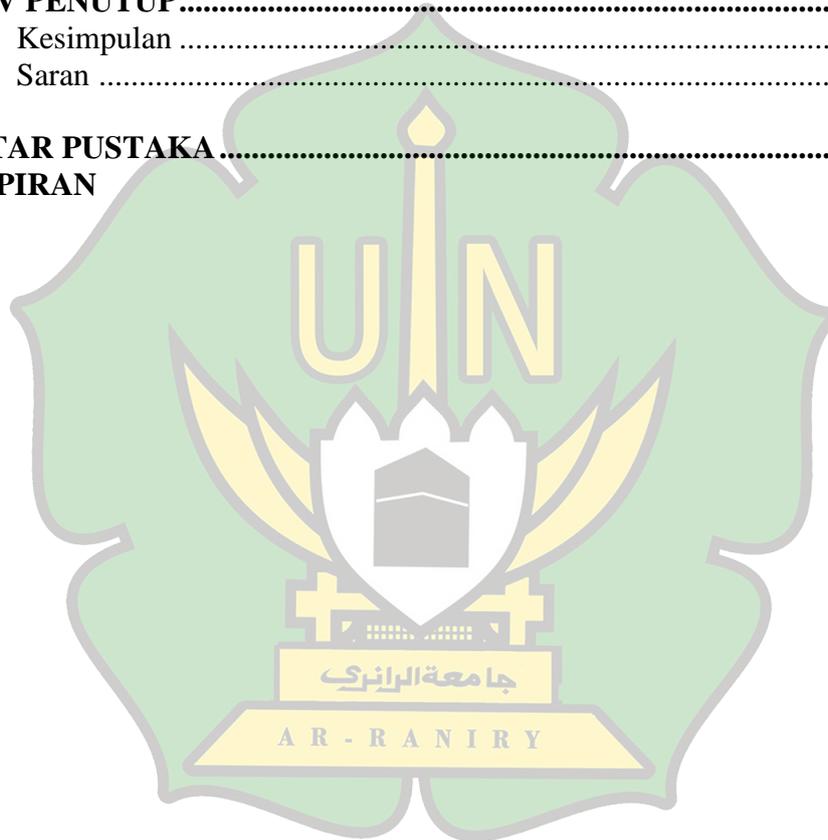
Muhammad Haffas



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGSAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Masalah.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kepuasan Kerja	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	16
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	20
B. Dukungan Sosial	21
1. Pengertian Dukungan Sosial	21
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial	22
3. Faktor-Faktor Dukungan Sosial	24
C. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja.....	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional.....	29
D. Subjek Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Data Penelitian	48
1. Subjek Berdasarkan Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS	48

B. Pelaksanaan Uji Coba dan Penelitian.....	48
1. Hasil Uji Validitas Aitem.....	49
2. Hasil Uji Daya Beda Aitem.....	51
3. Hasil Uji Reliabilitas	54
C. Hasil Penelitian	55
1. Kategorisasi Data Penelitian	55
2. Uji Prasyarat.....	59
3. Uji Hipotesis	61
D. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial.....	36
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 3.3	Skor Skala <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	41
Tabel 3.4	Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach's	45
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Pegawai PNS dan Non PNS.....	47
Tabel 4.2	Koefisien CVR Dukungan Sosial.....	49
Tabel 4.3	Koefisien CVR Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.4	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dukungan Sosial	50
Tabel 4.5	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Dukungan Sosial.....	51
Tabel 4.6	Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.7	<i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4.8	Deskripsi Data Penelitian Dukungan Sosial.....	54
Tabel 4.9	Kategori Dukungan Sosial	56
Tabel 4.10	Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.11	Kategori Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	59
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis	60
Tabel 4.15	Analisis <i>Measure Of Association</i>	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi UIN Ar
Raniry
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian Dari Kesatuan Bangsa Dan Politik
- Lampiran 4 : Surat Selesai Penelitian Dinas Ketenagakerjaan
- Lampiran 5 : Pernyataan Responden
- Lampiran 5 : Kuesioner skala Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 : Tabulasi Skala Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja
- Lampiran 6 : Hasil Penelitian



**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA BANDA ACEH**

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan, yang didapatkan melalui kesesuaian antara apa yang diinginkan pegawai dengan apa yang di terima oleh perusahaan. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, keluarga, dan perusahaan dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala dukungan sosial (Sarafino 2004) dan skala kepuasan kerja (Spector & Baliartati 1997:2016). Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 43 dengan sampel 43 pegawai Non PNS dan Pegawai PNS Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability* sampling dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r =$ sebesar 0,399 dengan nilai $p = 0,008$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menurun.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Dinas Ketenagakerjaan

**THE RELATIONSHIP OF SOCIAL SUPPORT WITH JOB
SATISFACTION IN EMPLOYEE OF THE
EMPLOYMENT DEPARTMENT
BANDA ACEH CITY**

ABSTRACT

Job satisfaction is a person's positive feelings towards work, which is obtained through a match between what the employee wants and what is received by the company. Social support from superiors, colleagues, family and company can affect employee job satisfaction. This study aims to determine the relationship between social support and job satisfaction for employees of the Banda Aceh City Employment Service. This study uses a quantitative approach with the correlation method. The measurement tools used in this study are the social support scale (Sarafino 2004) and the job satisfaction scale (Spector & Baliartati 1997:2016). The total population in this study was 43 with a sample of 43 non-PNS employees and PNS employees at the Banda Aceh City Employment Service. Sampling was carried out using nonprobability sampling method with saturated sampling technique. The results showed that the correlation coefficient $r = 0.399$ with a $p = 0.008$. This shows that there is a very significant positive relationship between the Employment Office of the City of Banda Aceh, which means the proposed research hypothesis is accepted. The relationship between the two variables shows that the higher the social support, the job satisfaction of the Banda Aceh City Manpower Office employees increases, and vice versa the lower the social support, the lower the job satisfaction of the Banda Aceh City Employment Office employees.

Keywords: Social Support, Job Satisfaction, Employment Service

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menuru (Robbin, 2006) Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, dan oleh karena itu, menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Menurut Hasibuan, pegawai merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi (Onibala, Saerang, & Dotulong, 2017). Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarahkan kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya (Sahir, et al., 2022)

Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh karena itu, hal ini membuat perusahaan/lembaga bekerja keras agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk

berpindah (Juwita & Khalimah, 2021). Peranan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari sangat besar dalam memenuhi kebutuhan. Pemilihan pekerjaan tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor seperti kebutuhan ekonomi, sosial dan psikologis. Secara ekonomi, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari – hari (Thamrin & Bashir, 2015).

Hal ini tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Republik, Indonesia, 2004 Nomor 39). Jika mengacu pada Undang Undang No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah maka pemerintah daerah yang bertugas mengurangi pengangguran adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Disnaker adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi untuk membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas. Dengan bekerja sama dengan Disnaker, perusahaan secara efisien dapat dengan baik melihat sumber tenaga kerja yang baik karena disnaker sudah mendidik dan melatih calon pekerja dengan berbagai pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Badrianto, et al., 2021)

Seperti yang diketahui bahwa karyawan perlu mendapatkan perhatian dari organisasi agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal dan mengurangi

tingkat keinginan berpindahnya karyawan dari satu organisasi ke organisasi yang lain. Suatu organisasi akan mengalami kerugian jika sering terjadi mutasi/perpindahan. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat memberikan kompensasi dan perhatian yang baik, sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diperolehnya dan mampu berkomitmen dengan perusahaan sehingga tidak ada keinginan untuk pindah kerja dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Mengingat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan maka perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan besar kemungkinan karyawan akan bekerja secara optimal. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi produktivitas yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri (Purpasari, 2011).

Pada kenyataannya bahwa fakta memperlihatkan menurut Lydiasari mengemukakan perusahaan sering kali mengabaikan pegawainya, dikarenakan perusahaan lebih terfokus pada perencanaan target dan keinginan untuk menjadi pimpinan dasar. Dalam kondisi seperti itu, tidak jarang perusahaan memandang atau menjadikan pegawainya seperti mesin, hal tersebut dapat memberikan dampak pada penurunan kepuasan kerja. Akibatnya, karyawan merasa menjadi tidak aman dalam pekerjaannya atau tidakpuasan kerja dan bahkan niat untuk mengundurkan diri yang lebih besar, beberapa penelitian menjelaskan bahwa

banyak yang berhenti bekerja karena tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan kerja (Aura, 2021) .

Penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan (Satriana, 2020) kondisi yang terjadi pada gaji dan jam kerja yang ada pada UD. Hasby Mlarak dapat disimpulkan bahwa gaji dan jam kerja yang ada pada UD. Hasby Mlarak belum memenuhi kepuasan kerja karyawan. Di mana gaji yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan atas pekerjaannya masing-masing serta berdasarkan peraturan pemerintah mengenai upah atau gaji besaran tersebut masih dibawah UMR Ponorogo. Sedangkan untuk jam kerja perusahaan dimulai pukul 07.30 sampai dengan pukul 17.00. Kegiatan rutin pagi hari di UD. Hasby Mlarak diisi dengan shalat Dhuha berjamaah selama 10-15 menit. Hari aktif UD. Hasby Mlarak yaitu hari Senin-Jumat pukul 07.30-17.00, Hari Sabtu pukul 07.30-12.00 dan jam istirahat selama 1,5 jam dengan total jam kerja 44 jam selama (1) Minggu serta masa istirahat 1 hari setiap Hari Minggu.

Namun setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan UD. Hasby Mlarak menurut pengakuan karyawan dalam bekerja yaitu karyawan mengalami kelelahan bekerja dikarenakan jam kerja dalam seminggu cukup panjang, ditambah lagi lembur kerja jika ada pesan yang banyak, faktor yang menjadi penyebab karyawan belum merasa puas atas pekerjaannya adalah salah satunya dapat dilihat dari segi kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan. Karyawan belum merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, dibuktikan dengan karyawan sering mengeluh,

membicarakan atasan ataupun tentang perusahaan lainnya dengan teman kerja ketika waktu istirahat berlangsung maupun ketika jam kerja.

Fenomena ketidakpuasan kerja juga pernah terjadi di Aceh yang diperoleh pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara adalah sering sekali terjadi mutasi karyawan, pelantikan pejabat eselon (tingkat jabatan struktural) sering mendadak, masih banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor, banyak karyawan yang nongkrong di warung kopi pada saat jam kerja setelah apel pagi, hal tersebut seperti sengaja dilakukan bahkan boleh dikatakan sebagai rutinitas pagi hari dan lebih cepat meninggalkan ruang sebelum waktunya istirahat. Pada saat masuk setelah jam istirahat siang masih banyak yang datang terlambat ke kantor. Di mana karyawan yang datang terlambatpun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang atau sebentar ke ruangan yang lain dan yang dibicarakan tersebut bukanlah masalah kantor (Zulfikar, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh juga mengalami permasalahan yaitu karyawan yang tidak sesuai dengan jobdesknya, kurangnya motivasi dan juga tentang tanggung jawab karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh sebagai berikut :

Cuplikan Wawancara I :

“Abg juga merasa tidak sesuai piring, yang kadang abg harusnya piring kecil tapi dikasih makanan sampe penuh piring atau tumpah-tumpah,kek gitulah

umpamaannya, inilah yang dinamakan kerja gak sesuai jobdesk” (DM, wawancara personal pegawai PNS, 30 Maret 2022)

Cuplikan Wawancara II :

“Ee.. selama saya bekerja disini sebenarnya ada enak dan gak nya (senyum) ni kita bilang enakya dulu lah ya (tertawa..) Eee.. enak nya tu kerjanya tidak terburu-buru dan santai, ketika ada masalah selesaikan sama-sama, Emm... hal yang gak enakya tu selama ini no pegawai yang bisa dibimbing, dan kurangnya motivasi pimpinan, kurangnya kewenangan Pemko dalam melaksanakan tugas pembinaan”. (F, wawancara personal pegawai Non PNS, 30 Maret 2022)

Cuplikan Wawancara III :

“Saya di Disnaker sejak tahun 2006 s/d 2009 saya sempat keluar karena atas permintaan sendiri, penyebabnya saat itu lingkungan kerja saya kurang baik dalam artian (hana pah) haha.... Kawan seangkatan waktu itu gak bisa diajak kerja sama, tapi saya masuk kembali ke Disnaker pada tahun 2017 s/d sekarang atas pertimbangan BAPERJAKAT” (S, wawancara personal pegawai PNS, 30 Maret 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas ditemukan pernyataan gajinya yang tidak sesuai dengan kinerjanya, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara 1 *“...Pekerjaan tidak sesuai dengan jobdesk dan peraturan jam kerja”*. Pada cuplikan wawancara diatas juga disebutkan bahwa karyawan merasa kurang puas disebabkan pembagian pekerjaan dan jam kerja yang tidak sesuai hal ini mengakibatkan luputnya perhatian dari pimpinan, sedangkan yang lainnya seperti tidak ada dukungan dari lingkungan, sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara III *“saya sempat keluar karena atas permintaan sendiri, penyebabnya saat itu lingkungan kerja saya kurang baik dalam artian (hana pah)”*. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan narasumber lainnya pada cuplikan wawancara II *“...selama ini no pegawai yang bisa dibimbing, dan kurangnya motivasi pimpinan, kurangnya kewenangan Pemko dalam melaksanakan tugas*

pembinaan” dari hasil wawancara yang peneliti temukan pada karyawan Dinas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh menggambarkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini terkadang membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya, akan tetapi mengingat pekerjaan sekarang susah dicari, begitu juga dengan kurang adanya dukungan sosial di kantor. Mengingat bahwa kesejahteraan mereka sebagai karyawan juga sangat diperlukan karena hal tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi agar kepuasan tersendiri sebagai karyawan. Pada hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja pada karyawan yang mempengaruhi dukungan sosial pada karyawan Dinas Ketenagakerjaan. Hal ini bersinggungan dengan beberapa aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector dan Baliarta (1999) salah satu diantaranya menyatakan bahwa perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti Gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi dalam perusahaan (Izzati & Mulyana, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian Melani dan Suhaji yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara faktor sosial terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh As'ad bahwa faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Widadi & Savitri, 2019).

Menurut Martoyo, kepuasan kerja pada dasarnya keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Manusia sebagai makhluk sosial, keberadaannya selalu membutuhkan dan dibutuhkan orang lain. Interaksi timbal balik ini pada akhirnya akan menciptakan hubungan ketergantungan satu sama lain. Kehadiran orang lain didalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian, individu membutuhkan dukungan, terutama dari orang-orang terdekat banyak faktor yang menentukan kesuksesan organisasi (Melani & Suhaji, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Moh. As'ad yaitu faktor dukungan sosial (Sunarso, 2021). Menurut Cutrona dan Russel, dukungan sosial merupakan suatu proses hubungan yang terbentuk dari individu dengan persepsi bahwa seseorang dicintai dan dihargai, disayangi, untuk memberikan bantuan kepada individu yang mengalami tekanan-tekanan dalam kehidupannya, tingkat kepuasan kerja dipengaruhi dukungan, hal tersebut terjadi karena dukungan sosial memberikan pengaruh pada cara berpikir dan perilaku individu, terutama pada dukungan sosial yang mendorong pada kepuasan pada pekerjaan. Pada dukungan sosial berorientasi pada hal-hal yang ada di dalam pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaannya. Sebagai makhluk sosial, karyawan akan selalu membutuhkan karyawan lainnya dalam

menjalani proses kerja. Ini merupakan sifat dasar manusiawi karyawan. Situasi kerja yang bersahabat dan saling mendorong serta membantu antar rekan kerja ketika bekerja merupakan suatu bentuk kebutuhan sosial karyawan (Haryanti & Laily, 2020).

Menurut Gangster (Andarika, 2004) Sumber-sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, dan atasan. Perilaku saling mendukung antar individu sangat membantu tenaga kerja yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga dapat memperbaiki kesalahan tersebut. Bila mana pegawai mendapatkan dukungan sosial maka pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik, kepuasan kerja meningkat sehingga hal akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang baik dan tentunya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Hoppok Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi antara keadaan psikologis, fisik, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan “Saya puas dengan pekerjaan saya”, meskipun dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal, kepuasan kerja seseorang tetap bersifat internal karena berkaitan dengan apa yang dirasakan karyawan (Kusumaryoko, 2021)

Berdasarkan latar belakang masalah fenomena yang terjadi di lapangan, terlihat adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang kurang dalam memperoleh dukungan sosial dari orang lain (atasan dan rekan kerja). Dalam menjalankan tugasnya akan membuat kinerja karyawan tidak

memuaskan. Jadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan

“ Apakah ada hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh? ”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi bidang ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi dan psikologi sosial serta keilmuan lain yang berkaitan dengan dukungan sosial dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai

Peneliti dapat memberikan pengetahuan dan meningkatkan semangat untuk saling mengapresiasi diri dalam bekerja, bisa mengatasi berbagai permasalahan antara individu dengan individu yang lain.

b. Bagi Kantor

Diharapkan dapat memberikan manfaat serta pencerahan serta menjawab kendala yang dihadapi dalam peran dinas ketenagakerjaan dalam penanggulangan pengangguran di Kota Banda Aceh.

c. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan industri dan organisasi penelitian selanjutnya dan penelitian ini menjadi bukti yang empiris. Khususnya tentang hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik relatif sama dari segi tema maupun kajian, namun terdapat beberapa perbedaan dari segi kriteria subjek, jumlah sampel, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian pada kepuasan kerja yang dilakukan oleh Almigo yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja dan subjek penelitian. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada variabel produktivitas dan lokasi penelitian (Almigo, 2004).

Penelitian pada dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rahayu Sri yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Yang Masih Lajang. Subjek penelitian ini adalah karyawan wanita yang masih lajang berjumlah 72 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial dan kepuasan kerja. Hasil analisis korelasi *product moment*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikansi antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan subjek penelitian. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah variabel dukungan sosial dan variabel kepuasan kerja (Rahayu S. , 2019).

Penelitian pada dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Purdini, Musadieg dan Mayowan ang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat di Rumah Sakit HVA Toeloengredjo Kabupaten Kediri). Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan teknik *non probability sample*. Pengumpulan data dilakukan dengan angket yang disebarakan kepada 70 perawat di rumah sakit HVA Toeloengredjo. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mempunyai

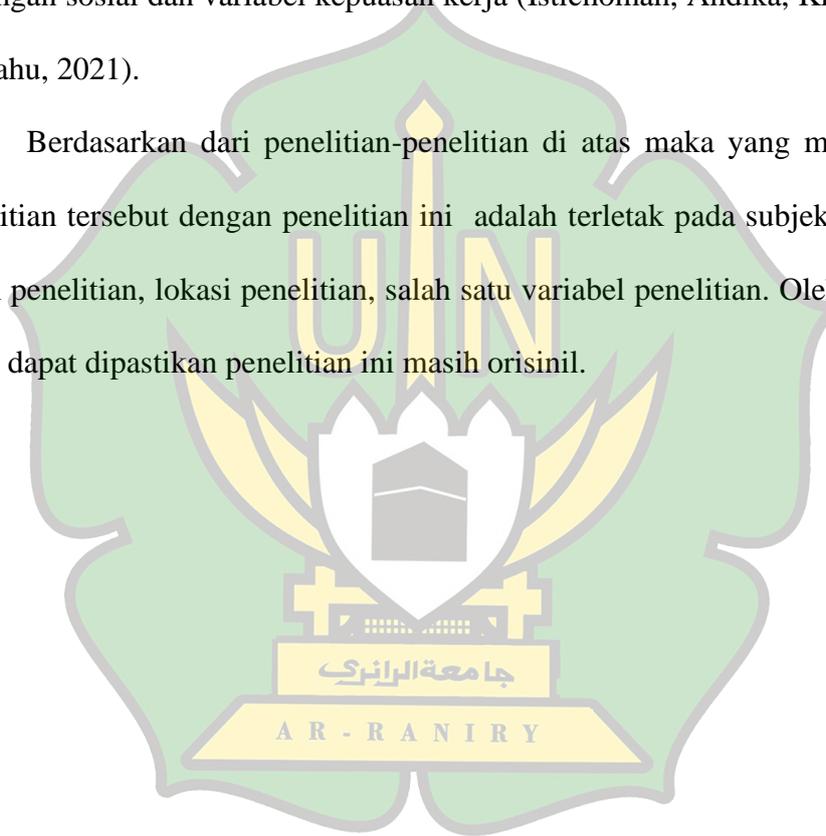
pengaruh signifikan oleh dukungan sosial perawat atau dengan meningkatnya dukungan sosial perawat, maka kepuasan kerja perawat akan mengalami peningkatan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan subjek penelitian. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dukungan sosial dan variabel kepuasan kerja (Purdini, Musadieg, & Mayowan, 2016)

Penelitian pada dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Susanti dan Paskarini yang berjudul Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Aviation Security*. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan signifikansi antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan subjek penelitian. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dukungan sosial dan variabel kepuasan kerja (Susanti & Paskarini, 2022).

Penelitian pada dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Istichomah, Andika, Khoeriyah, dan Pesirahu yang berjudul Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 di RSUD P.Senopati Bantul. Subjek penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Melati dan Bougenvile RSUD Pemebnahan Senopati Bantul. Dengan

menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan korelasi Kendal tau. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel dukungan sosial dan variabel kepuasan kerja (Istichomah, Andika, Khoeriyah, & Pesirahu, 2021).

Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada subjek penelitian, tahun penelitian, lokasi penelitian, salah satu variabel penelitian. Oleh sebab itu, maka dapat dipastikan penelitian ini masih orisinil.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung bagaimana penilaian-penilaian (persepsi) individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, artinya antara individu yang satu dan yang lain berbeda (Dariyo & Evelina, 2008). Menurut Spector dan Baliartati kepuasan kerja atau *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Perasaan terhadap pekerjaannya ini dapat dilihat melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan umum (*global approach*) dan khusus (berdasarkan aspek). Pendekatan umum digunakan apabila seseorang ingin mengetahui tingkat kepuasan seseorang di dalam pekerjaannya beserta pengaruhnya terhadap variabel-variabel lainnya. Dalam hal ini, pendekatan umum melihat *job satisfaction* sebagai satu kesatuan dan perasaan karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan (Izzati & Mulyana, 2019).

Menurut Organ dan Near Kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar (Moeljono, 2003). Menurut Luthan kepuasan kerja

adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberi hal-hal yang dianggap penting (Parnawi, 2020).

Sementara menurut Hoppok Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kombinasi antara keadaan psikologis, fisik, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan “Saya puas dengan pekerjaan saya”, meskipun dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal, kepuasan kerja seseorang tetap bersifat internal karena berkaitan dengan apa yang dirasakan karyawan (Kusumaryoko, 2021)

Jadi berdasarkan pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasakan pekerjaan mereka, karyawan dikatakan memiliki kepuasan kerja apabila mereka memandang pekerjaan sebagai emosi positif atau perasaan menyenangkan.

2. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri atas beberapa aspek menurut Spector dan Baliartati aspek kepuasan kerja seorang karyawan (Izzati & Mulyana, 2019) yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction*.

2. Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi, seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepenuhnya diterima karena sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

4. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya, dan bersifat ramah dapat memahami karyawan, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik.

5. Penghargaan dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai

dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

6. Peraturan dan prosedur kerja

Kondisi di suatu tempat pekerjaan berkaitan dengan peraturan dan prosedur kerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang mudah, berupa jam kerja, perlengkapan kantor yang telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja tertib.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan.

8. Sifat Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

9. Komunikasi dalam perusahaan

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Schermerhorn menyatakan bahwa terdapat lima aspek dalam kepuasan kerja (Hanafi, Pontoh, & Novitasari, 2022) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.

b. Pengawas (supervisi)

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

c. Rekan Kerja

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

d. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

e. Gaji

Merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan

dalam hidupnya termasuk sandang pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, aspek kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek Spector dan Baliartati (1997:2016) diantaranya : gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi dalam perusahaan (Izzati & Mulyana, 2019).

3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Moh As'ad faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sunarso, 2021):

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengatur waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor dukungan sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dan adanya dukungan sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, saling mendukung/mensupport sesama untuk mewujudkan pekerjaan yang baik.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Goltlied, dukungan sosial (*social support*) merupakan informasi verbal atau nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Mansur, Sulaiman, Abdullah, & Ali, 2020). Menurut Sarafino, dukungan dapat digambarkan sebagai penghargaan, kenyamanan, perhatian, bahkan dapat disebut sebagai bantuan yang diterima oleh seseorang dari orang yang lain maupun dari suatu kelompok (Wibhowo & Sanjaya, 2021). Menurut Taylor, dukungan sosial merupakan sumber daya pelindung psikososial yang paling vital. Ikatan sosial yang memuaskan secara emosional dapat meredam efek yang diakibatkan oleh stress, sehingga kemungkinan stress berdampak terhadap kesehatan yang buruk (Mawarpury, Maulana, Khairani, & Fourianalistyawati, 2021).

Menurut Saleha, dukungan sosial yaitu yang berperan mencegah seseorang dari ancaman medis mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang baik akan tumbuh lebih optimis dalam menjalani kehidupan sekarang dan masa yang akan datang. Individu tersebut juga lebih cakap dalam memenuhi kebutuhan psikologi (Saleha, 2019). Menurut Cobb yang mendefinisikan dukunganmsosial yaitu sebagai adanya kenyamanan, perhatian, penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima kondisinya, dukungan sosial tersebut dapat diperoleh dari individu maupun kelompok. (Tumanggor, Ridho, & Nurochim, 2010)

Jadi, berdasarkan pengertian dukungan sosial di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yaitu sumber-sumber inspiratif dalam pemberian dukungan serta mampu memberikan rasa nyaman, ketenangan maupun suatu perubahan pada diri seseorang tersebut adalah tak lain orang-orang terdekat.

2. Aspek – Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino mengatakan ada lima aspek dukungan sosial (Hasymi, 2019) yaitu :

a. Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap seseorang sehingga membuatnya merasa lebih baik, memperoleh kembali keyakinannya, merasa dimiliki, dan dicintai pada saat stress.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan ini terjadi melalui ekspresi berupa sambutan yang positif dari orang-orang disekitarnya, dorongan atau pernyataan setuju terhadap ide-ide atau perasaan individu, perbandingan yang positif dengan orang lain, seperti pernyataan bahwa orang lain mungkin tidak dapat bertindak lebih baik. Jenis dukungan ini membuat seseorang merasa berharga, kompeten, dan dihargai. Bentuk dukungan ini muncul dari pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan keterampilan dan prestasi yang dimiliki seseorang.

c. Dukungan Instrumental atau dukungan yang sifatnya nyata

Dukungan ini berupa bantuan langsung, misalnya seseorang memberikan atau meminjamkan uang dan dapat juga berupa bantuan langsung mengerjakan tugas tertentu pada saat mengalami stress.

d. Dukungan informasi

Dukungan ini berupa pemberian saran, pengarahan, atau umpan balik tentang bagaimana ia melakukan sesuatu. Contoh ketika seseorang mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, ia menerima saran dan menerima umpan balik tentang ide-idenya dari rekan sekerjanya.

e. Dukungan jaringan sosial

Dukungan ini tampil dalam kondisi dimana seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu yang dipercaya dan memiliki kesamaan dalam hal minta, perhatian, kepedulian, dukungan ini dapat muncul dalam suasana beranda atau percakapan santai.

Menurut House membedakan 4 dimensi dukungan sosial yang lebih kompleks (Nurs, Nursalam, & Kurniawati, 2007) :

a. Dukungan emosional

Ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.

b. Dukungan penghargaan

Terjadi lewat ungkapan hormat/penghargaan positif untuk orang lain, suatu dorongan untuk maju/persetujuan dengan gagasan/prasaan individu dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain.

c. Dukungan instrumental

Meliputi bantuan secara langsung sesuai dengan yang dibutuhkan oleh seseorang seperti member pinjaman uang atau menolong dengan pekerjaan.

d. Dukungan informatif

Pemberian nasihat, saran, pengetahuan, dan informasi serta petunjuk.

Berdasarkan uraian di atas, aspek kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek Sarafino (2004) diantaranya : dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental atau dukungan yang sifatnya nyata, dukungan informasi dan dukungan jaringan sosial (Hasymi, 2019).

3. Faktor – Faktor Dukungan Sosial

Menurut Sarafino faktor yang mempengaruhi proses dukungan sosial (Hasymi, 2019) sebagai berikut :

1. Penerimaan dukungan (*recipient*)

Seseorang tidak akan memperoleh dukungan apabila mereka tidak ramah, tidak mau menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa mereka membutuhkan pertolongan. Ada orang yang kurang asertif untuk meminta bantuan, merasa tidak seharusnya bergantung dan tidak membebani orang lain, tidak tahu siapa yang dapat dimintai bantuan, atau tidak tahu bagaimana menyampaikan petolongan.

2. Penyedia dukungan (*Provider*)

Individu tidak akan memperoleh dukungan jika penyedia dukungan tidak memiliki sumber-sumber yang dibutuhkan individu, penyedia dukungan sedang dalam kondisi stress dan sedang membutuhkan bantuan, atau mungkin juga mereka tidak cukup sensitif terhadap orang lain

3. Faktor komposisi dan struktural jaringan sosial (hubungan individu dengan keluarga dan masyarakat)

Hubungan ini bervariasi dalam hal (a) ukuran, yaitu jumlah orang yang biasa dihubungi, (b) frekuensi hubungan, yaitu seberapa sering individu bertemu dengan orang tersebut, (c) komposisi, yaitu apakah orang tersebut keluarga, teman, rekan sekerja, atau yang lainnya, (d) keintiman, yaitu kedekatan hubungan individu dan adanya keinginan untuk saling mempercayai dengan suami/istri atau pasangannya.

C. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Glanz Kren, dukungan sosial merupakan sebuah dukungan atau bantuan berupa informasi, saran, tindakan tingkah laku yang nyata dari lingkungan sosialnya atau orang-orang terdekat individu yang dapat memberikan pengaruh baik secara emosional dan perubahan perilaku (Rahayu, et al., 2021). Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Gottlieb, dukungan sosial secara langsung sangat berhubungan dengan lingkungan sosial di tempat kerja, dukungan sosial yaitu informasi bantuan yang diberikan rekan kerja mencakup adanya informasi atau nasehat verbal dan nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau pengaruh pada tingkah laku penerimanya (Sa'idah & Laksmiwati, 2017).

Menurut Sears, menyatakan bahwa kinerja akan menjadi lebih baik apabila diselesaikan dengan adanya kehadiran orang lain yang kemudian disebut dengan dukungan sosial. Selain itu, perilaku saling mendukung antar pegawai akan sangat membantu pegawai yang melakukan kesalahan maupun kesulitan dalam pekerjaan, sehingga pegawai dapat segera memperbaiki kesalahan dan mengatasi kesulitan tersebut. Perilaku saling mendukung dapat diberikan dalam bentuk pemberian saran, umpan balik, penghargaan, bantuan yang nyata yang diperoleh dari hubungan sosial yang akrab atau dapat juga melalui kehadiran orang lain (Aprizal, Syamsus; Kuntjoro, Tjahjono, 2008). Tidaklah mengejutkan

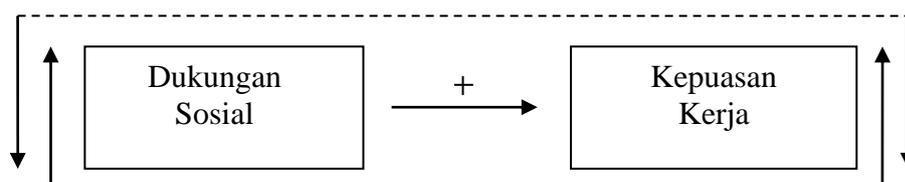
apabila pegawai yang memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan membawa kepada kepuasan kerja yang meningkat (Luthans, 2006).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh As'ad adalah dukungan sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dukungan sosial baik antar sesama tenaga kerja, dengan atasan dan hubungan juga memenuhi anggota keluarga. Selain bekerja pegawai tersebut juga memenuhi kebutuhannya akan interaksi sosial (Sunarso, 2021).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu S. , 2019) Penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja secara efektif. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dengan menggunakan variabel serupa yaitu dukungan sosial dan kepuasan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja terhadap kantor tersebut.

Hubungan kedua variabel yang telah dijelaskan secara deskriptif di atas dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kota Banda Aceh. Semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai menurun.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasi, metode korelasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga variabel tidak dapat dimanipulasi (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017).

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Sosial
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasioanal

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial yaitu bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa ia disayangi, diperhatikan, dihargai dan ditolong sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Aspek dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino (2004) terdiri dari 5 aspek yaitu: (a) Dukungan emosional, dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap seseorang sehingga membuatnya merasa lebih baik, memperoleh kembali keyakinannya, merasa dimiliki, dan dicintai pada saat stress. (b) Dukungan penghargaan, dukungan ini terjadi melalui ekspresi berupa sambutan yang positif dari orang-orang disekitarnya, dorongan atau pernyataan setuju terhadap ide-ide atau perasaan individu, perbandingan yang positif dengan orang lain, seperti pernyataan bahwa orang lain mungkin tidak dapat bertindak lebih baik. Jenis dukungan ini membuat seseorang merasa berharga, kompeten, dan dihargai. Bentuk dukungan ini muncul dari pengakuan dan penghargaan

terhadap kemampuan keterampilan dan prestasi yang dimiliki seseorang. (c) Dukungan Instrumental atau dukungan yang sifatnya nyata, dukungan ini berupa bantuan langsung, misalnya seseorang memberikan atau meminjamkan uang dan dapat juga berupa bantuan langsung mengerjakan tugas tertentu pada saat mengalami stress. (d) Dukungan informasi, dukungan ini berupa pemberian saran, pengarahan, atau umpan balik tentang bagaimana ia melakukan sesuatu. Contoh ketika seseorang mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, ia menerima saran dan menerima umpan balik tentang ide-idenya dari rekan sekerjanya. (e) Dukungan jaringan sosial, dukungan ini tampil dalam kondisi dimana seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu yang diperaya dan memiliki kesamaan dalam hal minat, perhatian, kepedulian, dukungan ini dapat muncul dalam suasana beranda atau percakapan santai (Hasymi, 2019).

2. Kepuasan Kerja

Mendefinisikan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Aspek dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh Spector & Baliartati (1997:2016) terdiri dari 9 aspek yaitu : (a) Gaji, gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction*. (b) Kesempatan

mendapatkan Promosi, kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. (c) Tunjangan Tambahan, tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi, seseorang akan lebih puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepantasnya diterima karenasesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. (d) Atasan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya, dan bersifat ramah dapat memahami karyawan, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik. (e) Penghargaan dari Perusahaan, penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya. (f) Peraturan dan prosedur kerja, kondisi di suatu tempat pekerjaan berkaitan dengan peraturan dan prosedur kerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang mudah, berupa jam kerja, perlengkapan kantor yang telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja

tertib. (g) Rekan Kerja, rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan. (h) Sifat Pekerjaan, dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya. (i) Komunikasi dalam perusahaan, kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi (Izzati & Mulyana, 2019).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan pegawai Dinas Ketenagaan Kota Banda Aceh dengan populasi 43 pegawai PNS dan Non PNS. Data ini diperoleh berdasarkan data dari bidang kepegawaian Disnaker Kota Banda Aceh pada 24 Oktober 2022 (terlampir).

2. Sampel

(Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Pengukuran sampel adalah suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu subjek. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan sedemikian rupa sehingga memperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Azwar S. , 2016). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai PNS dan Non PNS.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam suatu penelitian. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang akan dianalisis.

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi dengan menggunakan dua jenis skala, yaitu skala dukungan sosial dan skala

kepuasan kerja. Aspek dari variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator dan dari indikator tersebut akan diturunkan untuk membuat aitem instrument berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti. Sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar S. , 2016).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu dengan menggunakan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Karena untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberikan skor dari 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* dan 1 sampai 4 aitem *unfavorable* (Sugiyono, 2017).

Gambaran skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Skala Dukungan Sosial

Menurut Sarafino mengatakan ada lima aspek dukungan sosial (Hasymi, 2019) yaitu :

1. Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap seseorang sehingga membuatnya merasa lebih baik, memperoleh kembali keyakinannya, merasa dimiliki, dan dicintai pada saat stress.

2. Dukungan penghargaan

Dukungan ini terjadi melalui ekspresi berupa sambutan yang positif dari orang-orang disekitarnya, dorongan atau pernyataan setuju terhadap ide-ide atau perasaan individu, perbandingan yang positif dengan orang lain, seperti pernyataan bahwa orang lain mungkin tidak dapat bertindak lebih baik. Jenis dukungan ini membuat seseorang merasa berharga, kompeten, dan dihargai. Bentuk dukungan ini muncul dari pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan keterampilan dan prestasi yang dimiliki seseorang.

3. Dukungan Instrumental atau dukungan yang sifatnya nyata

Dukungan ini berupa bantuan langsung, misalnya seseorang memberikan atau meminjamkan uang dan dapat juga berupa bantuan langsung mengerjakan tugas tertentu pada saat mengalami stress.

4. Dukungan informasi

Dukungan ini berupa pemberian saran, pengarahan, atau umpan balik tentang bagaimana ia melakukan sesuatu. Contoh ketika seseorang mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, ia menerima saran dan menerima umpan balik tentang ide-idenya dari rekan sekerjanya.

5. Dukungan jaringan sosial

Dukungan ini tampil dalam kondisi dimana seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu yang diperaya dan memiliki kesamaan dalam hal minta, perhatian, kepedulian, dukungan ini dapat muncul dalam suasana beranda atau percakapan santai.

Total keseluruhan dari pengukuran skala dukungan sosial terdiri dari 44 aitem yang dibagi menjadi 22 aitem *favorable* dan 22 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* apabila pernyataan mendukung adanya dukungan sosial sebaliknya aitem *unfavorable* apabila pernyataan tidak adanya dukungan sosial. Secara terperinci sebaran aitem skala dukungan sosial dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1
Blue Print Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total	%
			F	UF		
1.	Dukungan Emosional	Melibatkan ekspresi rasa empati	1	2	6	13%
		Perhatian	3	4		
		Memperoleh keyakinan kembali	5	6		
2.	Dukungan penghargaan	Ekspresi berupa sambutan yang positif	7	8	12	26%
		Dorongan/pernyataan setuju terhadap ide-ide	9	10		
		Perbandingan yang positif	11	12		
		Merasa berharga	13	14		
		Kompeten	15	16		
		Dihargai	17	18		
3.	Dukungan instrumental atau dukungan yang sifatnya nyata	Berupa bantuan langsung	19	20	10	21,7%
		Memberikan	21	22		
		Meminjamkan uang	23	24		
		Dapat berupa bantuan langsung	25	26		
4.	Dukungan informasi	Mengerjakan tugas tertentu pada saat mengalami stress	27	28	6	13%
		Pemberi saran	29	30		
		Pengarahan	31	32		
5.	Dukungan jaringan	Umpan balik	33	34	10	26%
		Menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu	35	36		

sosial	Dipercaya	37	38		
	Hal meminta	39	40		
	Perhatian	41	42		
	Kepedulian	43	44		
Total	23 Indikator	22	22	44	100%

b. Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terdiri atas beberapa aspek menurut Spector dan Baliartati aspek kepuasan kerja seorang karyawan (Izzati & Mulyana, 2019) yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job satisfaction*.

2. Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan lebih puas apabila kesempatan untuk promosi diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

3. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi, seseorang akan lebih

puas menerima tunjangan tambahan apabila tunjangan tersebut sudah sepenuhnya diterima karena sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

4. Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya, dan bersifat ramah dapat memahami karyawan, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik.

5. Penghargaan dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

6. Peraturan dan prosedur kerja

Kondisi di suatu tempat pekerjaan berkaitan dengan peraturan dan prosedur kerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang mudah, berupa jam kerja, perlengkapan kantor yang telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja tertib.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat

mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan.

8. Sifat Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

9. Komunikasi dalam perusahaan

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Total keseluruhan dari pengukuran skala kepuasan kerja terdiri dari 48 aitem yang dibagi menjadi 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* apabila pernyataan mendukung adanya kepuasan kerja sebaliknya aitem *unfavorable* apabila pernyataan tidak adanya kepuasan kerja. Secara terperinci sebaran aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Total	%
			F	UF		
1.	Gaji	Suatu imbalan yang diterima sebagai pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan	1	2	4	8,3%
		Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan	3	4		
2.	Kesempatan mendapatkan promosi	Memperoleh kenaikan pangkat untuk	5	6	4	8,3%
		Merasa puas apabila mendapatkan promosi yang diberikan atas kinerjanya karyawan selama ini	7	8		
3.	Tunjangan tambahan	Mendapatkan tunjangan kesehatan	9	10	4	8,3%
		Mendapatkan tunjangan rekreasi	11	12		
4.	Atasan	Gaya kepemimpinan di kantor	13	14	6	12,5%
		Bersifat ramah dan memahami karyawan	15	16		
		Dapar menawarkan pujian untuk kinerja yang baik	17	18		
5.	Penghargaan dari perusahaan	Karyawan memperoleh bonus tahunan	19	20	6	12,5%
		Karyawan memperoleh kenaikan gaji	21	22		
		Karyawan memperoleh kenaikan pangkat	23	24		
6.	Peraturan dan prosedur kerja	Peraturan yang mudah	25	26	6	12,5%
		Jam kerja	27	28		
		Perlengkapan kantor	29	30		
7.	Rekan kerja	Mendapatkan rekan kerja yang mendukung	31	32	6	12,5%
		Mendapatkan rekan kerja yang menyenangkan	33	34		

		Mendapatkan rekan kerja dengan kerukunan	35	36		
8.	Sifat pekerjaan	Deskripsi kerja	37	38		
		Variasi kerja	39	40	8	16,6%
		Peran di dalam pekerjaan	41	42		
		Jadwal kerja	43	44		
9.	Komunikasi dalam perusahaan	Komunikasi terjalin dengan baik	45	46	4	8,3%
		Komunikasi yang efektif	47	48		
		Total	24	24	48	100%

Kedua skala di atas mempunyai gradasi jawaban dari sangat positif sampai dengan sangat negative dengan tidak memakai pilihan jawaban “ragu-ragu”, karena dapat menimbulkan kecenderungan bagi subjek untuk memberikan jawaban yang tidak pasti. Maka diberikan empat pilihan jawaban yang dapat menyesuaikan gradasi tersebut. Diantara empat pilihan jawaban yang diberikan yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya, penilaian pada skala penelitian ini bermula dari angka empat sampai dengan satu untuk aitem *favorable* dan bermula dari angka satu sampai dengan empat untuk aitem *unfavorable*. Berikut tabel skoring dari kedua skala tersebut.

Tabel 3.3
Skor Skala Favorable dan Skala Unfavorable

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfovarable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

2. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai adalah suatu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara satu kali pengambilan data dan hasil uji coba langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2017) Pengambilan data dilakukan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dimulai dari tanggal 30 Maret 2022 sampai 06 Desember 2022, pegawai mengisi kuesioner yang berjumlah 48 aitem kepuasan kerja dan 44 aitem dukungan sosial dengan total 92 aitem, dengan meminta izin terlebih dahulu kepada administrasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, kemudian peneliti memberi satu persatu kepada pegawai dan peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner di ruang bidang industri. Setelah itu mengolah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 20.0 for Windows*.

3. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan suatu alat ukur untuk dapat mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat (Azwar S. , 2016). Sebuah aitem dapat dinyatakan sebagai aitem yang mendukung validitas isi skala jika sebagian besar ahli sepakat bahwa aitem tersebut relevan.

Dalam penelitian ini komputasi validitas yang digunakan adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang di peroleh dari hasil penilaian

expert judgement (para ahli) yang disebut dengan SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai apakah isi suatu aitem dapat dikatakan esensial untuk mendukung tujuan yang hendak diukur.

Suatu aitem dapat dikatakan apabila aitem tersebut dapat mempersentasikan dengan baik tujuan dari pengukuran (Azwar S. , 2012). Angka CVR bergerak antara 1.00 sampai dengan +1.00 dengan $CVR = 0,00$ berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017). Adapun CVR dirumuskan sebagai berikut.

Adapun CVR (*content validity ratio*) dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

4. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2017). Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment* dari *Pearson*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistical Package For Sosial Sciene (SPSS) version 20.0 for window* rumusnya adalah sebagai berikut :

Kriteria pemilihan aitem dalam penelitian ini adalah berdasarkan aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30

daya bedanya dianggap memuaskan atau shahih, sedangkan aitem yang memiliki nilai r_{ix} kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar S. , 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - \frac{\sum i}{n}}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \left(\frac{\sum i^2}{n} \right) \sum x^2 - \left(\frac{\sum x^2}{n} \right) \right]}}$$

Keterangan :

i = Skor aitem

X = Skor skala

N = Banyaknya responden

Aitem yang mempunyai daya beda aitem yang baik adalah aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan. Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar S. , 2016)

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang melihat seberapa tinggi kecermatan dalam pengukuran. Pengukuran dapat dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi secara random, yaitu skor individu yang satu dengan lainnya terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi, sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya. Dalam hal ini, pengukuran yang

tidak cermat berarti juga tidak dapat konsisten dari waktu ke waktu (Azwar S. , 2016). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha Cronbanch*. Proses pengolahan data dibantu dengan program *Statistic Package For Social Science (SPSS) version 20.0 for Windows*.

$$\alpha=2[1-(S_{y1^2}+ S_{y2^2})/S_{x^2}]$$

Keterangan :

S_{y1^2} dan S_{y2^2} = Varian Skor Y1 dan Varian Skor Y2

S_{x^2} = Varian Skor X

Tabel 3.4
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbanch's

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0.700-0.900 (Tinggii)
Cukup Reliabel	0.400-0.700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0.200-0.400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0.200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi digunakan dengan tujuan agar mengetahui informasi mengenai sebaran variabel-variabel yang digunakan serta yang nantinya akan diuji linieritasnya dan hipotesisnya. Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Analisis data yang dilakukan untuk menguji normalitas yaitu dengan cara non parametrik yang menggunakan teknik statistik *one sample kolmogorov smirnovtest* dari program SPSS *version 20.0 for windows*. Aturan yang digunakan adalah angka signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal (Santoso, 2017).

b. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, maka tahap penelitian selanjutnya yaitu peneliti melakukan uji linearitas. Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak. Uji linearitas berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat) (Noor, 2012). Untuk uji linearitas pada program *SPSS Version 20.0 for windows* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear bila nilai signifikan pada *deviation from linearity* $> 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis penelitian. Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *korelasi product moment* dari *Pearson*. Serta hasil dari hipotesis dapat dilihat pada nilai signifikan $p < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan penelitian data yang dipakai dengan bantuan program *SPSS versi*

20.0 for windows (Sugiyono, 2017). Rumusan *Korelasi Product Moment*

(Sugiyono,2017) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian x dengan y

$\sum x$: Jumlah skor skala variabel X

$\sum y$: Jumlah skor skala variabel Y

N : Banyaknya subjek



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 pegawai PNS dan Non PNS dengan sampel yang digunakan yaitu sejumlah 43 pegawai PNS dan Non PNS. Jumlah sampel yang digunakan tersebut mengacu pada tabel populasi dan sampel. Berikut data mengacu sampel yang diperoleh pada penelitian ini.

1. Subjek Berdasarkan Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, dapat dilihat bahwa sampel jumlah pegawai PNS laki-laki berjumlah 17 orang dengan persentase (39,5%), dan Pegawai PNS perempuan berjumlah 11 orang dengan persentase (25,5%). Untuk jumlah pegawai Non PNS laki-laki berjumlah 7 Orang dengan persentase (16,2%) sedangkan perempuan 8 orang dengan persentase (18,6%).

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pegawai PNS	Laki – laki	17	39,5
	Perempuan	11	25,5
Pegawai Non PNS	Laki – laki	7	16,2
	Perempuan	8	18,6
Jumlah		43	100%

B. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh dengan meminta izin terlebih dahulu kepada administrasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, kemudian peneliti

memberi satu persatu kepada pegawai dan peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner di ruang bidang industri.

Setelah data sampel *try out* terpenuhi, peneliti selanjutnya melakukan uji daya beda aitem untuk mengetahui aitem-aitem yang memenuhi persyaratan serta aitem-aitem yang harus digugurkan karena tidak memenuhi persyaratan atau memiliki daya beda aitem yang rendah. Aitem yang memenuhi persyaratan kemudian layak dipakai untuk pengumpulan data penelitian, setelah itu mengolah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 20.0 for Windows*.

1. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi *content validity ratio* skala dukungan sosial yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi melalui pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh tiga orang *expert judgment*. Berikut hasil komputasi dari masing-masing skala yang dapat dilihat pada tabel 4.2 dan 4.3 berikut.

Tabel 4.2

Koefisien CVR Skala Dukungan Sosial

No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	17.	1	33.	1
2.	1	18.	1	34.	1
3.	1	19.	1	35.	1
4.	1	20.	1	36.	1
5.	1	21.	1	37.	1
6.	1	22.	1	38.	1
7.	1	23.	1	39.	1
8.	1	24.	1	40.	1
9.	1	25.	1	41.	1
10.	1	26.	1	42.	1
11.	1	27.	1	43.	1
12.	1	28.	1	44.	1
13.	1	29.	1		
14.	1	30.	1		
15.	1	31.	1		

Tabel 4.3

Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	17.	1	33.	1
2.	1	18.	1	34.	1
3.	1	19.	1	35.	1
4.	1	20.	1	36.	1
5.	1	21.	1	37.	1
6.	1	22.	1	38.	1
7.	1	23.	1	39.	1
8.	1	24.	1	40.	1
9.	1	25.	1	41.	1
10.	1	26.	1	42.	1
11.	1	27.	1	43.	1
12.	1	28.	1	44.	1
13.	1	29.	1	45.	1
14.	1	30.	1	46.	1
15.	1	31.	1	47.	1
16.	1	32.	1	48.	1

Berdasarkan hasil komputasi *content validity ratio* skala dukungan sosial pada tabel 4.2 dengan jumlah total aitem sebanyak 44, seluruh aitemnya memiliki

koefisien *CVR* dengan nilai di atas nol (0). Begitu pula dengan hasil komputasi dari skala kepuasan kerja pada tabel 4.3 dengan jumlah total aitem sebanyak 48, seluruh aitemnya menunjukkan nilai di atas nol (0) sehingga semua aitem esensial dan dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi data dari setiap aitem skala dukungan sosial pada uji daya beda aitem yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Dukungan Sosial

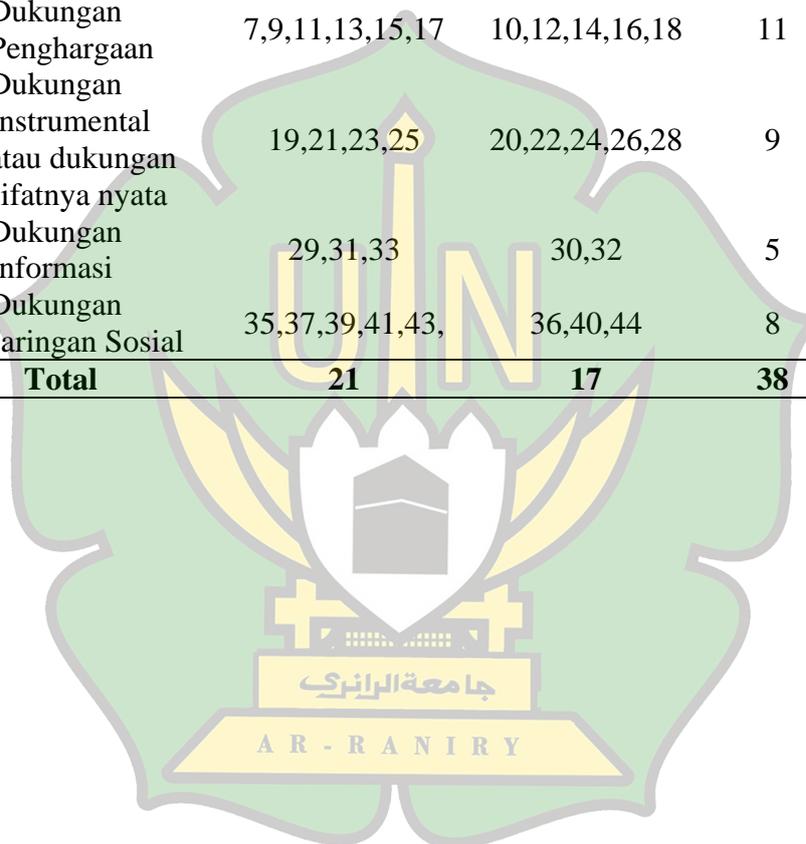
No.	r_{ix}	No.	r_{ix}	No.	r_{ix}
1.	0,548	16.	0,383	31.	0,480
2.	0,775	17.	0,546	32.	0,679
3.	0,673	18.	0,836	33.	0,447
4.	0,106	19.	0,668	34.	0,005
5.	0,694	20.	0,783	35.	0,632
6.	0,771	21.	0,590	36.	0,618
7.	0,622	22.	0,720	37.	0,589
8.	0,296	23.	0,709	38.	0,214
9.	0,669	24.	0,562	39.	0,666
10.	0,705	25.	0,606	40.	0,556
11.	0,657	26.	0,777	41.	0,530
12.	0,734	27.	0,090	42.	0,728
13.	0,662	28.	0,821	43.	0,623
14.	0,807	29.	0,140	44.	0,671
15.	0,645	30.	0,735		

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dari 44 aitem diperoleh 38 aitem dukungan sosial, terdapat 6 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,30 yaitu aitem 4, 8, 27, 29, 34 dan 38. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut

dinyatakan gugur dan yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir skala dukungan sosial setelah dibuang aitem yang gugur.

Tabel 4.5
Blue Print Akhir Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Dukungan Emosional	1,3,5	2,6	5	15%
2	Dukungan Penghargaan	7,9,11,13,15,17	10,12,14,16,18	11	30%
3	Dukungan Instrumental atau dukungan sifatnya nyata	19,21,23,25	20,22,24,26,28	9	20%
4	Dukungan Informasi	29,31,33	30,32	5	15%
5	Dukungan Jaringan Sosial	35,37,39,41,43,	36,40,44	8	20%
Total		21	17	38	100%



3. Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No.	r_{ix}	No.	r_{ix}	No	r_{ix}
1.	0,815	17.	0,717	33.	0,816
2.	0,070	18.	0,277	34.	0,729
3.	0,869	19.	0,886	35.	0,464
4.	0,090	20.	0,558	36.	0,668
5.	0,654	21.	0,863	37.	0,512
6.	0,695	22.	0,189	38.	0,631
7.	0,682	23.	0,827	39.	0,064
8.	0,681	24.	0,118	40.	0,738
9.	0,880	25.	0,816	41.	0,478
10.	0,230	26.	0,251	42.	0,757
11.	0,874	27.	0,721	43.	0,215
12.	0,473	28.	0,266	44.	0,660
13.	0,841	29.	0,874	45.	0,860
14.	0,265	30.	0,581	46.	0,816
15.	0,327	31.	0,877	47.	0,572
16.	0,463	32.	0,766	48.	0,464

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, maka dari 48 aitem diperoleh 37 aitem kepuasan kerja, terdapat 11 aitem yang memiliki nilai korelasi aitem total kurang dari 0,30 yaitu aitem 2, 4, 10,14,18, 22, 24, 26, 28, 39 dan 43. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut dinyatakan gugur dan yang tersisa dapat digunakan untuk penelitian. Berikut *blue print* akhir skala kepuasan kerja setelah dibuang aitem yang gugur.

Tabel 4.7
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Gaji	1,3		3	9%
2	Kesempatan mendapatkan promosi	5,7	6,8	4	10%
3	Tunjangan tambahan	9,11	12	3	9%
4	Atasan	13,15,17	16	4	10%
5	Penghargaan dari perusahaan	19,21,23	20	4	10%
6	Peraturan dan Prosedur kerja	25,27,29	30	4	10%
7	Rekan kerja	31,33,35	32,34,36	6	16%
8	Sifat pekerjaan	37,41	38,40,42,44	6	16%
9	Komunikasi dalam perusahaan	45,47	46, 48	4	10%
Total		22	15	37	100%

4. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala dukungan sosial di peroleh nilai $\alpha = 0,944$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Kemudian peneliti menggugurkan aitem-aitem yang memiliki daya beda rendah dan melakukan analisis tahap kedua sehingga diperoleh nilai $\alpha = 0,973$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Disamping itu, hasil uji reliabilitas awal pada skala kepuasan kerja memperoleh nilai $\alpha = 0,953$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selanjutnya setelah aitem-aitem dengan daya beda rendah digugurkan dan dilakukan analisis tahap kedua, diperoleh nilai $\alpha = 0,973$ yang berarti skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut (Azwar S. , 2012), kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Dukungan Sosial

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel dukungan sosial. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8

Deskripsi Data Penelitian Dukungan Sosial

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Dukungan Sosial	152	38	95	19	152	88	111	15,4

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

X_{min} (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

X_{maks} (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

Mean (skor rata-rata) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s +$ (skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian 38, nilai maksimal 152 dengan nilai rata-rata 95 dan standar deviasi 19. Disamping itu secara empirik ditunjukkan nilai minimal 88, nilai maksimal 152, dengan nilai rata-rata 111 dan standar deviasi 15,4. Hasil tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala dukungan sosial :

Berikut rumus kategorisasi dukungan sosial yang digunakan.

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan

M = *Mean* (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala dukungan sosial adalah sebagaimana tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9

Kategorisasi Dukungan Sosial

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 95,5$	6	14,0%
Sedang	$95,6 \leq X < 126,4$	30	69,8%
Tinggi	$126,4 \leq X$	7	16,3%
Jumlah		43	100%

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka hasil kategorisasi skala dukungan sosial pada sampel penelitian ini secara empirik menunjukkan bahwa pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh yang berada pada kategori rendah terdiri dari 6 pegawai dengan presentasi (14.0%), kategori sedang terdiri dari 30 pegawai dengan presentasi (69,8%), dan kategori tinggi terdiri dari 7 pegawai dengan presentasi sebesar (16,3%).

b. Skala Kepuasan Kerja

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel penyesuaian diri. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10

Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	148	37	92,5	18,5	145	103	115	10,9

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

X_{min} (skor minimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
X_{maks} (skor maksimal)	= Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
<i>Mean</i> (skor rata-rata)	= Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2
SD (standar deviasi)	= Dengan rumus $s +$ (skor maks – skor min)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik nilai minimal dalam penelitian 37 nilai maksimal 148 dengan nilai rata-rata 92,5 dan standar deviasi 18,5. Disamping itu secara empirik ditunjukkan nilai minimal 103, nilai maksimal 145, dengan nilai rata-rata 115 dan standar deviasi 10,9. Hasil tersebut menjadi batasan dalam melakukan kategorisasi sampel yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala kepuasan kerja :

Berikut rumus kategorisasi yang digunakan.

Rendah	: $X < M - 1SD$
Sedang	: $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	: $M + 1SD$

Keterangan :

X	= Rentang butir pernyataan
M	= <i>Mean</i> (rata-rata)
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepuasan kerja adalah sebagaimana tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase%
Rendah	$X < 104,1$	1	2,3%
Sedang	$104,1 \leq X < 125,9$	36	83,7%
Tinggi	$125,9 \leq X$	6	14,0%
Jumlah		43	100%

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka hasil kategorisasi skala kepuasan kerja pada sampel penelitian ini secara empirik menunjukkan bahwa pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh yang berada pada kategori rendah terdiri dari 1 pegawai dengan presentasi (2,3%), kategori sedang terdiri dari 36 pegawai dengan presentasi (83,7%), dan kategori tinggi terdiri dari 6 pegawai dengan presentasi sebesar (14,0%).

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini uji prasyarat dilakukan dua pengujian, yaitu uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan korelasi product moment dengan kaidah apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal dengan menggunakan rumus *kolmogorove smirnow*

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
Dukungan Sosial	1,308	0,065
Kepuasan Kerja	2,392	0,000

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, hasil uji normalitas sebaran pada variabel dukungan sosial diperoleh koefisien *Kolmogorov Smirnov* (K-S Z) = 1,308 dengan nilai $p = 0,065$ ($p > 0,05$) berdistribusi normal. Begitupula pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien *Kolmogorov Smirnov* (K-S Z) = 2,690 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) berdistribusi tidak normal. Oleh karena itu. Data uji normalitas variabel dukungan sosial dan kepuasan kerja memiliki nilai $p < 0,05$ yang mengartikan bahwa salah satu variabel yaitu kepuasan kerja tidak normal, maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua Variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linearitas menggunakan *deviation from linearity*, yang dilihat pada tabel anova dua. Variabel dikatakan linier apabila nilai signifikan pada *devitation from linearity* lebih besar dari 0,05. Hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data yang tertera pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>F Deviation From Linearity</i>	p
Dukungan Sosial Kepuasan Kerja	1,192	0,356

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS 20*, diperoleh *deviation from linearity* dengan $F = 1,192$ dan $p = 0,356$ ($p > 0,05$). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kedua skala memiliki sifat linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dukungan sosial dan kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment dari Pearson*. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Pearson Correlation Product Moment</i>	p
Dukungan Sosial Kepuasan Kerja	0,399	0,008

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r = 0,0399$ dengan signifikansi $p = 0,008$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota

Banda Aceh. Hasil analisis hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti bahwa hipotesis penelitian diterima.

Tabel 4.15
Analisis Measure of Association

Variabel Penelitian	<i>r Squared</i>
Dukungan Sosial	0,159
Kepuasan Kerja	

Berkaitan dengan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari *Analisis Measure of Association* antara kedua variabel penelitian adalah $r^2 = 0,159$ yang artinya terdapat 15,90% pengaruh dukungan dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, sementara 84,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Pembahasan ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh. Hasil uji korelasi *product moment* dari *Pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menurun.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi data penelitian secara empirik pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh di peroleh beberapa orang dengan dukungan sosial yang termasuk dalam kategori rendah, sedang dan tinggi. Begitu pula hasil uji kategorisasi data penelitian secara empirik pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya pada hasil penelitian. (Susanti & Paskarini, 2022) mengatakan bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh positif pada kepuasan kerja, yaitu ketika dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan-rekan kerja, sehingga menciptakan suasana yang lebih nyaman dan akrab, dan memberikan penghargaan berupa materil maupun non materil kepada pegawai yang berprestasi atau dapat meningkatkan promosi sehingga pegawai merasa senang dan puas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rahayu S. , 2019) menunjukkan terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yaitu dengan meningkatnya komunikasi dalam perusahaan maka semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Hal tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh (Haryanti & Laily, 2020) menunjukkan terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yaitu dengan mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja, atasan dan lingkungan di sekitarnya, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu dukungan sosial dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan, sehingga dukungan sosial memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan komunikasi antara satu dengan yang lain. Apabila kepuasan kerja tinggi maka pegawai akan melakukan usaha yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya dan bertahan dengan pekerjaannya dalam segala situasi demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Kemudian pada hasil penelitian ini juga ditemukan relatif dari kedua variabel yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap dukungan sosial. Disamping itu masih terdapat sumbangsih pengaruh dari faktor-faktor lainnya. Faktor-faktor dukungan yang dikemukakan oleh Sarafino 2004 diantaranya penerimaan dukungan, penyediaan dukungan, faktor komposisi dan struktural jaringan sosial, (hubungan individu dengan keluarga dan masyarakat). Sedangkan Moh As'ad 2015 menyebutkan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, yaitu: faktor psikologis, faktor fisik, faktor financial, faktor dukungan sosial. Faktor-faktor tersebutlah yang dapat berperan dalam pembentukan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

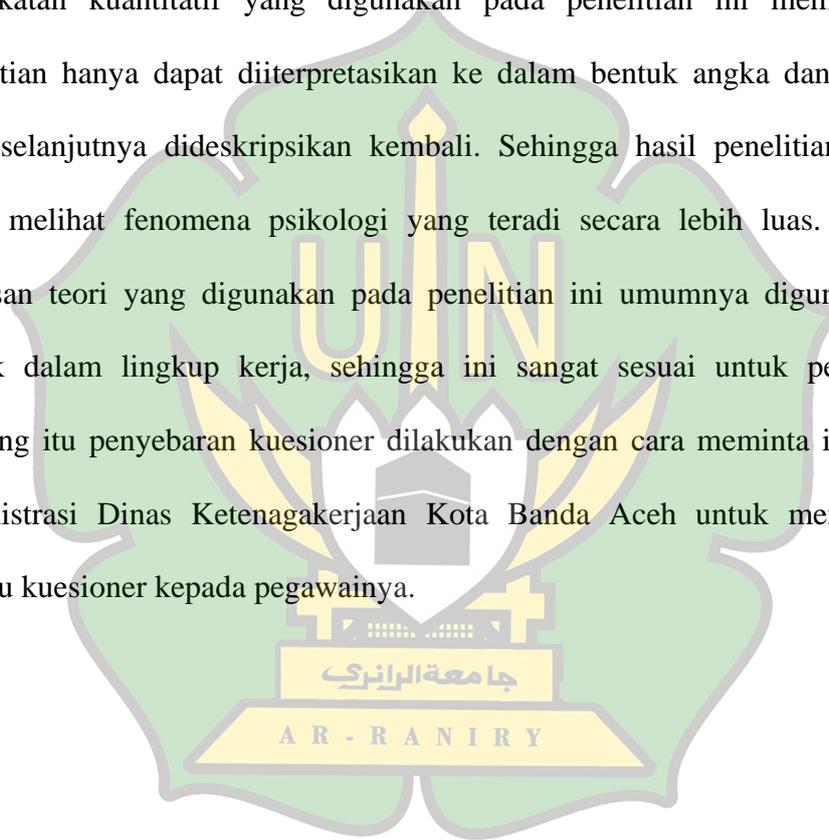
Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Salah satu aspek dalam usaha memunculkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor dukungan

sosialnya. Hal ini didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh Moh. As'ad yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor dukungan sosial, yaitu berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama rekan kerja, dengan atasan dan hubungan dengan anggota keluarga. Jika faktor sosial dalam hal ini lebih kepada dukungan sosialnya dinilai baik maka dapat meningkatkan kenyamanan para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sehingga secara langsung akan berimbas pada meningkatnya kepuasan pegawai itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat personal dari setiap pegawai, karena kepuasan kerja juga menyangkut persepsi terhadap apa yang dirasakannya dalam melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Dimana dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai maka diharapkan pula akan meningkat semangat kerja pada pegawai yang juga akan diiringi dengan meningkatnya produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil analisis tambahan, dari aspek-aspek dukungan sosial, aspek yang paling mendominasi terhadap kepuasan kerja adalah dukungan informasi. Dukungan informasi dukungan yang diberikan ketika individu membutuhkan informasi dari orang lain berupa nasehat, pengarahan, saran-saran dan petunjuk membantu mengatasi pribadi maupun masalah pekerjaan. Pegawai yang sedang menghadapi masalah pribadi maupun pekerjaan membutuhkan dukungan berupa nasehat dan saran, bila hal itu telah didapatkan dan dinilai positif maka kepuasan pegawai akan meningkat. Aspek dukungan emosional yaitu kebutuhan seseorang untuk mendapatkan perhatian, kehangatan, kepedulian

saat berada dalam tekanan maupun tidak dalam tekanan kerja terpenuhi, sehingga membuat pegawai yakin masih diperhatikan oleh lingkungannya maka kepuasan kerja pegawai akan didapatkan. Aspek dukungan emosional ini merupakan dimensi yang cukup besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam penelitian ini tentu terdapat keterbatasan, salah satunya yaitu pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini membuat hasil penelitian hanya dapat diinterpretasikan ke dalam bentuk angka dan presentasi yang selanjutnya dideskripsikan kembali. Sehingga hasil penelitian ini tidak dapat melihat fenomena psikologi yang terjadi secara lebih luas. Kemudian landasan teori yang digunakan pada penelitian ini umumnya digunakan pada subjek dalam lingkup kerja, sehingga ini sangat sesuai untuk pegawai. Di samping itu penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara meminta izin kepada administrasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh untuk memberi satu persatu kuesioner kepada pegawainya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini diperoleh nilai korelasi $r = 0,399$ dengan nilai signifikansi $p = 0,008$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh meningkat, begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh menurun. Mengacu kepada analisis *Measure of Association* diperoleh nilai $r^2 = 0,159$. Hal ini berarti terdapat 15,90% pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Disamping itu 84,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dicapai, serta mengingat masih banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Bagi pegawai harus mampu melakukan pekerjaan secara terorganisir dan sistematis dengan baik. Harus mampu memberikan dukungan sosial untuk fokus

dan semangat dalam bekerja, sehingga tidak ada pegawai yang terbebani, menjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan agar pihak kantor terus menjaga bahkan selalu berusaha untuk memperbaiki dukungan sosial yang ada sekarang ini. Misalnya dengan melengkapi perlengkapan penunjang kerja, bantuan langsung yang diberikan oleh atasan yang ikut terjun dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama. Tidak hanya itu kepuasan kerja pegawai yang tinggi merupakan tanda bahwa kantor dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil perilaku yang baik pula. Karena dukungan sosial cukup memberikan kontribusi yang berarti terhadap munculnya atau menjaga kepuasan kerja yang dirasakan pegawainya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengukur hubungan kepuasan kerja dengan variabel-variabel lainnya, seperti prestasi kerja, motivasi kerja maupun produktivitas kerja. Diharapkan juga, ketika meneliti tentang kepuasan kerja peneliti lebih seksama dan berhati-hati membuat pernyataan aitem dalam alat ukur, sehingga kelemahan yang ada pada penelitian ini tidak terulang pada penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya juga hendaknya melihat subjek penelitian dari kantor atau instansi lain baik itu pihak pemerintah maupun swasta untuk melihat perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche. Vol 1. No 1* , 50-60.
- Andarika, R. (2004). Burnout Pada Perawat Puteri RS St Eizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial. *Jurnal Psyche Vol. 1 No. 1* , 1-8.
- Aprizal, Syamsus; Kuntjoro, Tjahjono. (2008). Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof HB Sa'anin Padang. *Skripsi* (pp. 25-26). Yogyakarta: Magister Kebijakan Dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Universitas Gajah Mada.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri Edisi Ke-empat*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Aura, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan PT. Bank Sulselbar. *Skripsi* (p. 2). Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Azwar. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Kontruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badrianto, Y., Ansari, Amran, N. Y., Suntoro, B., Ummami, W., Rina, et al. (2021). *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*. Kota Bandung - Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Dama, M., As, A., & Hariyati. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja Di Kota Samarinda. *Journal Ilmu Pemerintahan* , 597-608.
- Dariyo, A., & Evelina, L. (2008). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- Fatihudin. (2015). *Metode Penelitian Untuk ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akutansi* . Sidoharrjo: Zifatama.

- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media.
- Haryanti, S., & Laily, N. (2020). Dukungan Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain (KB). *Jurnal Psikososians Vol.15 No. 1* , 64-75.
- Hasymi, Y. (2019). *Dukungan Keluarga Dan Intimasi Terhadap Persepsi Tingkat Nyeri pada Pasien Infark Miokard Akut (IMA)*. Jawa Tengah : Publishing IRD.
- Istichomah, Andika, P. J., Khoeriyah, M. S., & Pesirahu, H. V. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 di RSUD P.Senopati Bantul. *Jurnal Kesehatan Vol. 12* .
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Indurtri & Organisasi*. Jawa Timur: Bintang Surabaya.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan*. Kota Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh* . Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mansur, T. M., Sulaiman, Abdullah, A., & Ali, H. (2020). *Ilmu Sosial Dan Budaya dasar*. Darussalam: Syiah Kuala University Press.
- Mawarpury, M., Maulana, H., Khairani, M., & Fourianalistyawati, E. (2021). *Kesehatan Mental Di Indonesia Saat Pandemi*. Darussalam: Syiah Kuala University Press.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Vol.1 No.1* , 1-22.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat Dan Keunggulan Koporasi* . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Muhdar. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dan Kemiskinan Di Indonesia : Masalah Dan Solusi. *Jurnal Al - Buhuts Vol. 11 , No. 1* , 42-66.

- Noor, J. (2012). *Metodelogi Penelitian Skripsi, Tesis Disertai Karya Ilmiah* . Jakarta: Prenamedia Group.
- Nurs, M., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2007). *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Terinfeksi HIV AIDS*. Jakarta: Salemba Medika.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2* , 380 - 387.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher Cv Budi Utama.
- Purdini, N. K., Musadieq, M. A., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Sutdi Pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) No.2 Vol 38* , 131-140.
- Purpasari, S. (2011). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum DKI Jakarta (PAM Jaya) Jakarta Pusat. *Jurnal Psikologi Vol. 9 No. 2* , 60 - 70.
- Rahayu, P. P., Lakhmudien, Sulung, N., Indiarti, P. T., Paula, V., Susanty, S. D., et al. (2021). *Pengantar Psikologi Untuk Kebidanan*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahayu, S. (2019). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Yang Masih Lajang. *Skripsi Thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta* .
- Republik, Indonesia. (2004 Nomor 39). *Undang Undang Republik Indonesia Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Jakarta: Kementerian Riset.
- Robbin, S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahir, S. H., Handiman, U. T., Ainun, W. O., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., et al. (2022). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sa'idah, S., & Laksmiwati, H. (2017). Dukungan Sosial dan Self-Efficacy dengan Penyesuaian Diri pada Santri Tingkat Pertama Di Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan No.2 Vol.7* , 116-122.

- Saleha, N. (2019). *Afirmasi Daring Dan Dukungan Kelompok Untuk Resiliensi Perawat Garda Terdepan Covid-19*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Satriana, R. D. (2020). Pengaruh Gaji Dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi* (pp. 1-97). Ponorogo: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, B. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)* , 5, 1127.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Thamrin, K. M., & Bashir, A. (2015). Persepsi Seseorang Dalam Memilih Pekerjaan Sebagai Dosen Perguruan Tinggi Negeri Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Vol. 13 No.3* , 397-412.
- Tumanggor, R., Ridho, K., & Nurochim. (2010). *Ilmu Sosial Dan Budaya Dasar Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Balebat Dedikasi Prima.
- Wibhowo, C., & Sanjaya, R. (2021). *Teknologi Informasi Dalam Intervening Psikologi : Kepribadian Ambang*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Widadi, B., & Savitri, F. M. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). *Majalah Ilmiah Solusi Vol.17 No. 3* , 17-44.
- Zulfikar. (2020, 7). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Terapan Informatika Nusanta. Vol 1. No. 2* , 74-78.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-1930/Un.08/FPsi/Kp.00.4/12/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 April 2022
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 7 Desember 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Muhammad Haffas
NIM/Prodi : 180901020 / Psikologi
Judul : Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

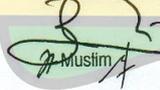
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 7 Desember 2022

Dekan Fakultas Psikologi,


Mustim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1815/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/11/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MUHAMMAD HAFFAS / 180901020**
Semester/Jurusan : IX / Psikologi
Alamat sekarang : Meunasah Papeun

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 16 November 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

Berlaku sampai : 30 November
2022

جامعة الرانيري
AR - RANIRY



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jln. Twk.Hasyim Banta Muda Nomor 1 Telepon (0651) 22888
Faxsimile (0651) 22888, Website : [Http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id](http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id), Email : kesbangpolbna@ymail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/887

- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor, 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh
- Membaca : Surat dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: B-1815/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/11/2022 Tanggal 16 November 2022 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan
- Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada :
- Nama : Muhammad Haffas
- Alamat : Jl. Glumpang Gampong Meunasah Papeun Kec. Kreung Barona Jaya Kab. Aceh Besar
- Pekerjaan : Mahasiswa
- Kebangsaan : WNI
- Judul Penelitian : Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh
- Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh (Pengumpul dan Wawancara)
- Tempat/Lokasi/
Daerah Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Tanggal dan/atau
Lamanya Penelitian : 3 (tiga) Bulan
- Bidang Penelitian : -
- Status Penelitian : Baru
- Penanggung Jawab : Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si (Wakil Dekan Bid. Akademik & Kelembagaan)
- Anggota Peneliti : -
- Nama Lembaga : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 5 Desember 2022

a.n KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH,
Sekretaris,


Ir. Yustanidar

Pembina Tk. I/ NIP. 19670711 200112 2 002

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peninggal.



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnaker.bandacehkota.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 540/ 359 /2022

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Muhammad Haffas**
Alamat : Meunasah Papeun
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Telah selesai melakukan pengambilan data-data yang berkaitan dengan judul penelitian
“Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan
Kota Banda Aceh

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 07 Desember 2022

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH
DINAS
TENAGA KERJA
MAIRULHAZAMI, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Muhammad Haffas Mahasiswa Program Studi Psikologi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Untuk itu saya memohon Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner.

Jawaban yang Saudara/i pilih tidak ada yang salah, jika Saudara/i memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan Saudara/i yang sebenarnya. Artinya, Jawaban yang benar adalah jawaban yang Saudara/i pilih secara jujur. Data dan informasi yang diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasi Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 05 Desember 2022

Hormat Peneliti,



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Muhammad Haffas

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS

Nama/Inisial :
Umur :
Jenis Kelamin :
Alamat :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini ada sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini, kemudian tuliskan jawaban saudara pada bagian lembar pilihan jawaban yang telah bersedia dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan situasi dan keadaan saudara.

Adapun pilihan jawaban adalah :

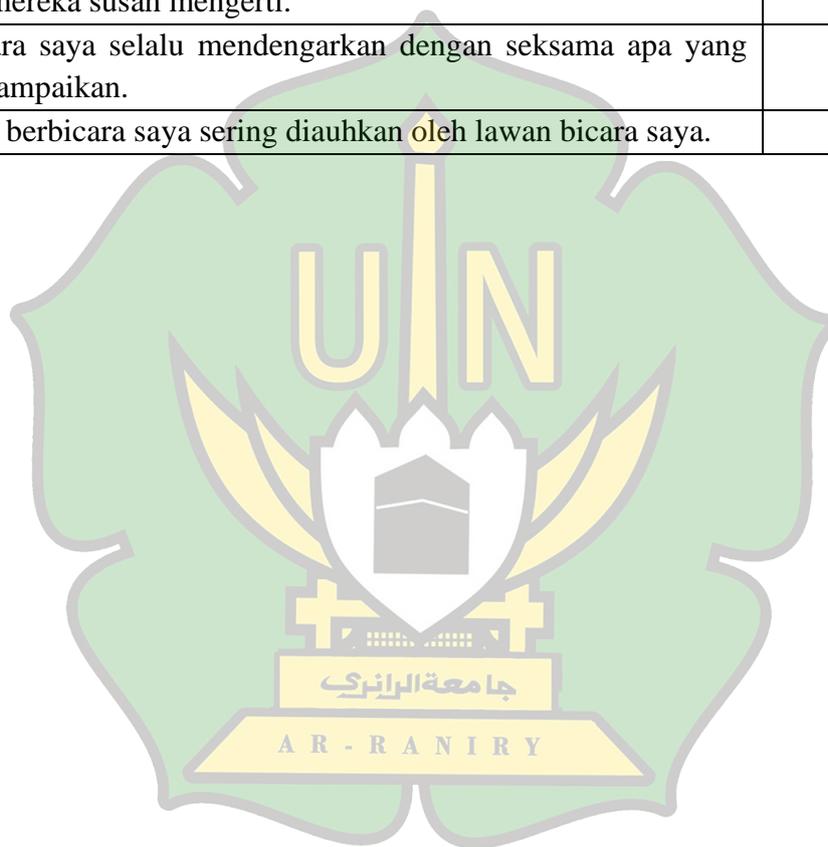
- SS : Sangat Setuju, jika pernyataan sangat setuju dengan keadaan anda
- S : Setuju, jika pernyataan setuju dengan keadaan anda
- TS : Tidak Setuju, jika pernyataan tidak setuju dengan keadaan anda
- STS : Sangat Tidak Setuju, jika pernyataan sangat tidak setuju dengan keadaan anda

Skala 1 Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Dalam menentukan upah/gaji sudah sesuai dengan tugas-tugas kerja saya sebagai karyawan.				
2.	Setiap bulan saya merasa tidak sesuai gaji yang diberikan oleh perusahaan.				
3.	Menurut saya gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.				
4.	Menurut saya perusahaan tidak adil dalam pembagian gaji karyawan.				
5.	Saya merasa kantor adil dalam memberikan promosi.				
6.	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan promosi/jabatan.				
7.	Saya merasa puas dengan mekanisme promosi kerja yang dilakukan oleh kantor.				
8.	Saya merasa pelaksanaan sosialisasi kebijakan promosi yang diberlakukan oleh kantor tidak sesuai dengan peraturannya.				
9.	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh kantor sesuai dengan masa kerja saya.				
10.	Tunjangan kesehatan yang di terapkan di kantor tidak sesuai dengan masa kerja saya.				
11.	Saya senang karena di kantor sering mengadakan rekreasi untuk refreshing				
12.	Saya tidak suka apabila pergi refreshing bersama rekan kerja.				
13.	Menurut saya atasan harus memberikan hukman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target.				

14.	Saya tidak suka apabila atasan memberikan peringatan kepada karyawan kurang tegas.				
15.	Atasan saya adalah orang yang ramah.				
16.	Saya tidak terima apabila atasan menuntut karyawannya untuk terus bekerja tanpa istirahat.				
17.	Saya merasa senang apabila atasan saya sering memberikan arahan berpikir tentang sebuah pemecahan masalah pekerjaan.				
18.	Saya tidak menyukai jika ada orang yang memuji saya.				
19.	Upah yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat saya lembur.				
20.	Bonus tahunan yang diberikan kantor selama ini tidak sesuai dengan pekerjaan saya.				
21.	Saya merasa senang karena kantor menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.				
22.	Selama saya bekerja tidak pernah ada kenaikan gaji				
23.	Saya merasa senang ketika pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam kenaikan jabatan.				
24.	Saya tidak menyukai apabila rekan kerja lainnya mendapatkan kenaikan pangkat.				
25.	Saya selalu menaati peraturan/prosedur di kantor yang berlaku.				
26.	Dalam bekerja saya sering tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan kantor.				
27.	Saya selalu menaati peraturan jam masuk dan jam pulang kerja yang ditetapkan kantor.				
28.	Saya sering telat datang ke tempat kerja.				
29.	Kelengkapan fasilitas kantor dapat mendukung kelancaran proses dalam saya bekerja.				
30.	Fasilitas di kantor kekurangan sehingga membuat saya dan karyawan bermalasan kerja.				
31.	Saya sangat senang apabila di kantor memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.				
32.	Hubungan antara saya dengan sesama rekan kerja tidak saling membantu dalam proses menyelesaikan pekerjaan .				
33.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor ini dengan memiliki tim kerja yang baik.				
34.	Satuan keamanan tempat kerja saya tidak baik sehingga saya merasa terganggu				
35.	Saya suka apabila atasan dan tim karyawan lainnya saling rukun dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.				
36.	Saya tidak menyukai apabila kantor tidak memberikan kebebasan untuk saling bekerjasama sepenuhnya.				
37.	Saya dan tim karyawan lainnya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
38.	Saya kurang menguasai bidang pekerjaan saya.				

39.	Dalam menjalankan aktivitas, saya bekerja dengan tim kerja atau dengan cara kerja yang berbeda-beda.				
40.	Saya kurang mampu bekerja dalam tim.				
41.	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan.				
42.	Sibuknya pekerjaan saya mengurangi perhatian terhadap keluarga.				
43.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan.				
44.	Setiap pagi saya selalu telat sampai ke kantor.				
45.	Saya menghargai pendapat orang lain walaupun berbeda pendapat dengan saya.				
46.	Dalam komunikasi saya banyak menggunakan istilah atau kata yang asing agar mereka susah mengerti.				
47.	Lawan bicara saya selalu mendengarkan dengan seksama apa yang yang saya sampaikan.				
48.	Ketika saya berbicara saya sering diauhkan oleh lawan bicara saya.				



Skala 2 Dukungan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai keinginan untuk merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain di lingkungan kerja.				
2.	Saya berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku/sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar.				
3.	Saya merasa rekan rekan kerja saya memberi perhatian kepada saya.				
4.	Saya kesal dengan atasan karena tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dalam fasilitas kantor.				
5.	Saya adalah orang yang diyakini oleh atasan untuk mengerjakan tugas kantor.				
6.	Saya tidak pernah dilibatkan dalam tugas pekerjaan yang penting di kantor.				
7.	Disaat saya memiliki masalah rekan kerja senantiasa memberikan saya nasehat/saran yang baik.				
8.	Ketika saya memiliki masalah pekerjaan, saya disudutkan oleh rekan kerja.				
9.	Saya mempunyai hubungan dimana kompetensi dan keterampilan saya diakui.				
10.	Atasan sering tidak menerima ide-ide dari rekan kerjanya.				
11.	Ketika salah satu rekan kerja mencapai target pekerjaan maka saya sangat termotivasi untuk mengerjakan sama seperti nya.				
12.	Atasan saya sering membanding-bandingkan atas pencapaian kinerja karyawan di kantor.				
13.	Keluarga saya selalu memberikan semangat untuk bekerja.				
14.	Saya merasa senang saat bekerja karena seluruh karyawan kantor saling menyemangati satu sama lain.				
15.	Atasan saya mengakui kemampuan saya dalam keterampilan interpersonal.				
16.	Sistem kerja di kantor membuat saya bermalas-malasan.				
17.	Atasan dan rekan kerja selalu menghargai setiap karyawan yang berprestasi.				
18.	Disaat saya atau rekan kerja melakukan kesalahan atasan tidak mempermasalahkannya.				
19.	Dana yang ada di kantor memadai untuk mengadakan sosialisasi tentang meningkatkan penjualan kepada masyarakat.				
20.	Karyawan di kantor sering mengabaikan ketika diminta bantu untuk menyelesaikan pekerjaan.				
21.	Atasan saya sering memberi makanan lebih kepada karyawannya				
22.	Atasan saya jarang sering memberikan kami arahan tentang pekerjaan.				
23.	Di kantor pengetahuan dan penguasaan karyawan dalam unit simpan pinjam memadai.				

24.	Peraturan kantor mengizinkan meminjam uang kantor untuk keperluan.				
25.	Ketika saya memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas, maka rekan kerja lainnya membantu saya dalam menyelesaikan.				
26.	Ketika saya memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas, maka tidak ada seorang pun yang mau membantu.				
27.	Atasan sering memberikan arahan untuk karyawannya.				
28.	Ketika teman saya melakukan kesalahan saya tidak mau menegurnya.				
29.	Teman saya selalu memberikan pengetahuan yang ia miliki dalam pekerjaan kepada saya.				
30.	Tidak ada satupun rekan kerja yang mau mengajari saya dalam menyusun laporan pekerjaan.				
31.	Karyawan di kantor saling bertukar pikiran dalam membahas pekerjaan				
32.	Atasan sering menyepelekan saran dan ide dari karyawan.				
33.	Atasan selalu berusaha melibatkan saya dalam pelaksanaan kantor untuk memastikan kegiatan tersebut berjalan dengan baik.				
34.	Saya kesal apabila atasan tidak melibatkan saya dalam pekerjaan.				
35.	Saya dipilih atasan untuk ikut membawa acara kantor di depan orang penting.				
36.	Saya tidak dipercayai oleh rekan kerja saya.				
37.	Saya sangat senang apabila atasan sering meminta tolong kepada saya tentang pekerjaan.				
38.	Saya sangat kesal karena atasan selalu menyuruh nyuruh saya.				
39.	Atasan saya sering bertanya tentang kesehatan keadaan masing-masing karyawan.				
40.	Atasan dan karyawan tidak saling perhatian.				
41.	Atasan saya sering memperdulikan tentang kesehatan karyawan-karyawannya.				
42.	Atasan saya tidak memperdulikan kinerja karyawan.				
43.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan jobdesk saya.				
44.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan bukan sesuai jobdesk saya.				

D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33	D34	D35	D36	D37	D38	D39	D40	D41	D42	D43	D44	Total				
3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	147		
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	131			
2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	130			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174		
3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	127		
3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	144	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	110	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	128		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	110
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	109
3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	112
3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	145
2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	109		
3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	122	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	4	121		
3	2	3	4	3	1	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	4	3	1	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	122	
3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	110
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	104
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	134
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	130	
3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	2	3	110	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	126		
3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	1	3	4	112	
3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	4	3	1	2	4	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	111
3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	114
3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	117	
3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3												

Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Tahap 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123.5814	263.868	.548	.943
VAR00002	123.6744	251.796	.775	.940
VAR00003	123.5581	262.967	.673	.942
VAR00004	124.2093	266.693	.106	.947
VAR00005	123.4884	263.875	.694	.942
VAR00006	123.6744	251.891	.771	.940
VAR00007	123.6744	260.844	.622	.942
VAR00008	124.0000	260.429	.296	.945
VAR00009	123.5581	263.014	.669	.942
VAR00010	123.6744	252.749	.705	.941
VAR00011	123.4884	264.256	.657	.943
VAR00012	123.8372	251.044	.734	.941
VAR00013	123.4651	263.636	.662	.942
VAR00014	123.7209	251.206	.807	.940
VAR00015	123.5581	263.300	.645	.942
VAR00016	124.2093	259.693	.383	.944
VAR00017	123.5581	264.491	.546	.943
VAR00018	123.9070	251.991	.836	.940
VAR00019	123.5581	263.014	.669	.942
VAR00020	123.7442	251.481	.783	.940
VAR00021	123.7209	260.635	.590	.942
VAR00022	123.7442	252.957	.720	.941
VAR00023	123.5581	262.538	.709	.942
VAR00024	123.9767	255.928	.562	.942
VAR00025	123.6047	262.530	.606	.942
VAR00026	123.7442	251.623	.777	.940
VAR00027	123.9767	267.452	.090	.947
VAR00028	123.7907	250.836	.821	.940
VAR00029	124.0930	265.229	.140	.947
VAR00030	123.8605	250.171	.735	.941
VAR00031	123.6047	265.245	.480	.943
VAR00032	123.6279	254.715	.679	.941

VAR00033	123.5814	266.154	.447	.943
VAR00034	124.1163	270.296	-.005	.948
VAR00035	123.5116	265.161	.632	.943
VAR00036	123.6977	254.645	.618	.942
VAR00037	123.7674	260.897	.589	.942
VAR00038	123.9767	262.928	.214	.946
VAR00039	123.5814	263.725	.666	.942
VAR00040	123.7209	255.444	.556	.942
VAR00041	123.4884	265.589	.530	.943
VAR00042	123.8605	250.361	.728	.941
VAR00043	123.5116	265.256	.622	.943
VAR00044	123.7442	252.814	.671	.941

**Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas
Skala Dukungan Sosial Tahap 2**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.3256	232.844	.527	.964
VAR00002	108.4186	220.583	.806	.962
VAR00003	108.3023	231.930	.656	.964
VAR00004	108.2326	232.659	.687	.964
VAR00005	108.4186	220.106	.828	.962
VAR00006	108.4186	229.535	.636	.964
VAR00007	108.3023	232.168	.635	.964
VAR00008	108.4186	220.821	.763	.963
VAR00009	108.2326	232.992	.653	.964
VAR00010	108.5814	220.535	.734	.963
VAR00011	108.2093	232.408	.658	.964
VAR00012	108.4651	220.255	.828	.962
VAR00013	108.3023	232.645	.593	.964
VAR00014	108.9535	228.760	.379	.966
VAR00015	108.3023	233.216	.542	.964
VAR00016	108.6512	221.566	.830	.962

VAR00017	108.3023	232.168	.635	.964
VAR00018	108.4884	220.018	.825	.962
VAR00019	108.4651	228.683	.644	.963
VAR00020	108.4884	221.494	.758	.963
VAR00021	108.3023	231.168	.724	.963
VAR00022	108.7209	224.682	.580	.964
VAR00023	108.3488	231.471	.595	.964
VAR00024	108.4884	221.113	.776	.963
VAR00025	108.5349	220.445	.817	.962
VAR00026	108.6047	219.626	.739	.963
VAR00027	108.3488	234.137	.457	.964
VAR00028	108.3721	223.620	.696	.963
VAR00029	108.3256	234.987	.423	.964
VAR00030	108.2558	233.909	.620	.964
VAR00031	108.4419	222.824	.664	.963
VAR00032	108.5116	229.303	.620	.964
VAR00033	108.3256	232.796	.633	.964
VAR00034	108.4651	223.683	.595	.964
VAR00035	108.2326	234.373	.512	.964
VAR00036	108.6047	219.816	.731	.963
VAR00037	108.2558	233.957	.614	.964
VAR00038	108.4884	221.684	.693	.963

**Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas
Skala Kepuasan Kerja Tahap 1**

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.953	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	146.6977	126.168	.815	.951
VAR00002	146.7907	133.931	.070	.955
VAR00003	146.6047	127.292	.869	.951
VAR00004	146.6512	135.423	-.090	.955
VAR00005	146.7674	124.754	.654	.952
VAR00006	146.6047	128.721	.695	.952

VAR00007	146.6512	126.852	.682	.951
VAR00008	146.7442	127.433	.681	.952
VAR00009	146.6512	126.852	.880	.951
VAR00010	146.8140	136.631	-.230	.956
VAR00011	146.6512	126.899	.874	.951
VAR00012	146.6512	130.375	.473	.953
VAR00013	146.6744	126.511	.841	.951
VAR00014	146.5349	131.969	.265	.954
VAR00015	146.7442	130.671	.327	.954
VAR00016	146.4651	129.636	.463	.953
VAR00017	146.6744	126.796	.717	.951
VAR00018	146.7907	129.788	.277	.955
VAR00019	146.6512	126.804	.886	.951
VAR00020	146.6047	129.864	.558	.952
VAR00021	146.6047	127.340	.863	.951
VAR00022	146.8140	136.822	-.189	.957
VAR00023	146.5814	127.249	.827	.951
VAR00024	146.7907	133.693	.118	.954
VAR00025	146.5814	127.344	.816	.951
VAR00026	146.0698	130.685	.251	.955
VAR00027	146.5581	127.872	.721	.951
VAR00028	146.0930	130.420	.266	.955
VAR00029	146.6512	126.899	.874	.951
VAR00030	146.5814	129.392	.581	.952
VAR00031	146.6744	126.177	.877	.951
VAR00032	146.6744	128.272	.766	.951
VAR00033	146.5814	127.344	.816	.951
VAR00034	146.6977	127.025	.729	.951
VAR00035	146.6279	130.906	.464	.953
VAR00036	146.6977	128.502	.668	.952
VAR00037	146.7907	129.836	.512	.952
VAR00038	146.6744	129.368	.631	.952
VAR00039	146.7907	134.122	.064	.954
VAR00040	146.6977	128.978	.738	.952
VAR00041	146.7674	131.278	.478	.953
VAR00042	146.6977	128.835	.757	.951
VAR00043	146.6512	132.661	.215	.954
VAR00044	146.6744	129.130	.660	.952
VAR00045	146.6512	128.328	.860	.951
VAR00046	146.5814	127.344	.816	.951
VAR00047	146.7674	127.564	.572	.952
VAR00048	146.6279	130.906	.464	.953

Hasil Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas
Skala Kepuasan Kerja Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112.0465	111.712	.822	.972
VAR00002	111.9535	112.855	.866	.972
VAR00003	112.1163	110.486	.650	.974
VAR00004	111.9535	113.903	.731	.973
VAR00005	112.0000	112.048	.718	.973
VAR00006	112.0930	112.944	.683	.973
VAR00007	112.0000	112.190	.909	.972
VAR00008	112.0000	112.286	.897	.972
VAR00009	112.0000	115.476	.504	.974
VAR00010	112.0233	111.976	.855	.972
VAR00011	112.0930	116.420	.289	.975
VAR00012	111.8140	115.298	.436	.974
VAR00013	112.0233	112.309	.722	.973
VAR00014	112.0000	112.333	.891	.972
VAR00015	111.9535	115.569	.518	.973
VAR00016	111.9535	112.712	.885	.972
VAR00017	111.9302	112.876	.817	.972
VAR00018	111.9302	112.733	.835	.972
VAR00019	111.9070	113.134	.750	.973
VAR00020	112.0000	112.286	.897	.972
VAR00021	111.9302	114.495	.619	.973
VAR00022	112.0233	111.690	.888	.972
VAR00023	112.0233	113.547	.793	.972
VAR00024	111.9302	112.733	.835	.972
VAR00025	112.0465	112.426	.745	.973
VAR00026	111.9767	116.023	.493	.973
VAR00027	112.0465	114.141	.648	.973
VAR00028	112.1395	114.980	.540	.973
VAR00029	112.0233	114.595	.656	.973
VAR00030	112.0465	114.331	.751	.973

VAR00031	112.1163	116.724	.457	.974
VAR00032	112.0465	114.283	.757	.973
VAR00033	112.0233	114.642	.649	.973
VAR00034	112.0000	113.714	.874	.972
VAR00035	111.9302	112.733	.835	.972
VAR00036	112.1163	113.058	.574	.974
VAR00037	111.9767	116.023	.493	.973

Data Empirik Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

Statistics

	Dukungan Sosial	Kepuasan Kerja
N	Valid	43
	Missing	0
Mean	111.3488	115.1163
Std. Deviation	15.47792	10.94838
Minimum	88.00	103.00
Maximum	152.00	145.00
Sum	4788.00	4950.00

Hasil Uji Kategorisasi Dukungan Sosial

		Kat_DS			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	14.0	14.0	14.0
	2.00	30	69.8	69.8	83.7
	3.00	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Dukungan Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	88.00	1	2.3	2.3	2.3
	92.00	3	7.0	7.0	9.3
	94.00	1	2.3	2.3	11.6
	95.00	1	2.3	2.3	14.0
	96.00	3	7.0	7.0	20.9
	97.00	1	2.3	2.3	23.3

100.00	2	4.7	4.7	27.9
104.00	1	2.3	2.3	30.2
105.00	1	2.3	2.3	32.6
106.00	1	2.3	2.3	34.9
107.00	2	4.7	4.7	39.5
109.00	4	9.3	9.3	48.8
110.00	1	2.3	2.3	51.2
111.00	1	2.3	2.3	53.5
112.00	2	4.7	4.7	58.1
113.00	4	9.3	9.3	67.4
114.00	4	9.3	9.3	76.7
116.00	1	2.3	2.3	79.1
118.00	1	2.3	2.3	81.4
122.00	1	2.3	2.3	83.7
128.00	1	2.3	2.3	86.0
129.00	2	4.7	4.7	90.7
138.00	1	2.3	2.3	93.0
150.00	2	4.7	4.7	97.7
152.00	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Hasil Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kat_KK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.3	2.3	2.3
Valid 2.00	36	83.7	83.7	86.0
Valid 3.00	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 103.00	1	2.3	2.3	2.3
108.00	2	4.7	4.7	7.0
109.00	5	11.6	11.6	18.6
110.00	6	14.0	14.0	32.6
111.00	11	25.6	25.6	58.1
112.00	5	11.6	11.6	69.8

113.00	3	7.0	7.0	76.7
114.00	2	4.7	4.7	81.4
115.00	2	4.7	4.7	86.0
136.00	1	2.3	2.3	88.4
138.00	1	2.3	2.3	90.7
141.00	1	2.3	2.3	93.0
144.00	2	4.7	4.7	97.7
145.00	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Uji Normalitas Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DukunganSosial	KepuasanKerja
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111.3488	115.1163
	Std. Deviation	15.47792	10.94838
Most Extreme Differences	Absolute	.199	.365
	Positive	.199	.365
	Negative	-.082	-.235
Kolmogorov-Smirnov Z		1.308	2.392
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja *	DukunganSosial	(Combined)	3356.085	24	139.837	1.500	.191
		Between Groups	800.624	1	800.624	8.587	.009
		Deviation from Linearity	2555.461	23	111.107	1.192	.356
Within Groups			1678.333	18	93.241		
Total			5034.419	42			

Uji Hipotesis Variabel Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

Correlations

		DukunganSosial	KepuasanKerja
DukunganSosial	Pearson Correlation	1	.399**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	43	43
KepuasanKerja	Pearson Correlation	.399**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KepuasanKerja * DukunganSosial	.399	.159	.816	.667

