

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU
PERTANIAN AGROBISNIS PERKEBUNAN (STIP-AP)**

SKRIPSI

Oleh:

**VITALYA HANIFAH
14.860.0402**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

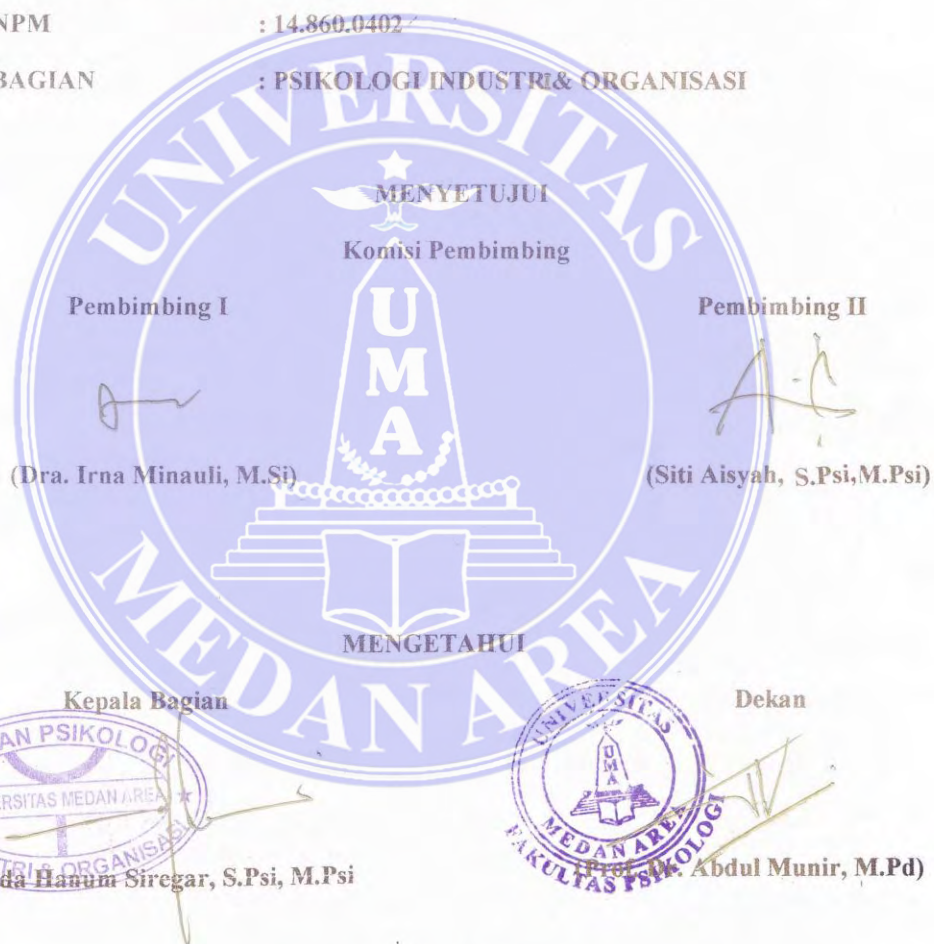
LEMBAR PENGESAHAN

JUDULSKRIPSI : HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEKOLAH
TINGGI ILMU PERTANIAN AGROBISNIS
PERKEBUNAN (STIP-AP)

NAMA MAHASISWA : VITALYA HANIFAH

NPM : 14.860.0402

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



Tanggal Sidang Meja Hijau

6 Oktober 2018

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

6 Oktober 2018



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. **Dra. Mustika Tarigan, M.Psi**
2. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
3. **Dra. Irna Minauli, M.Si**
4. **Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 6 Oktober 2018



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vitalya Hanifah

NPM : 14.860.0402

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Medan

Pada Tanggal :

6 Oktober 2018

Yang Menyatakan



**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU PERTANIAN AGROBISNIS
PERKEBUNAN (STIP-AP)**

Vitalya Hanifah

14.860.0402

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian agrobisnis perkebunan (STIP-AP). Skala yang digunakan adalah skala Kepuasan kerja berjumlah 50 aitem, sedangkan Dukungan sosial berjumlah 26 aitem. Reliabilitas skala dukungan sosial rekan kerja $r_{bt} = 0,770$, reliabilitas skala kepuasan kerja $r_{bt} = 0,716$. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan SPSS versi 18,0. Hasil analisis diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). Hal ini ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,784$ dengan $p < 0,05$. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa dukungan sosial rekan kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 64,94 sedangkan kepuasan kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik yang diperoleh 97,10. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Rekan Kerja, Kepuasan Kerja

***CORRELATION OF SOCIAL SUPPORT CO-WORKERS WITH JOB
SATISFACTION OF SEKOLAH TINGGI ILMU PERTANIAN AGROBISNIS
PERKEBUNAN (STIP-AP)***

Vitalya Hanifah

14.860.0402

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between social support of co-workers and job satisfaction in employees of the Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). The method used in this study is a quantitative method. The subjects of this study were employees of the Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP). The scale used is a work satisfaction scale of 50 items, while social support is 26 items. The reliability of the peer support social scale $r_{bt} = 0.770$, the reliability of the job satisfaction scale $r_{bt} = 0.716$. The data analysis technique used is Product Moment correlation technique using SPSS version 18.0. The results of the analysis revealed that there was a significant positive relationship between the social support of coworkers and job satisfaction at the Agriculture Agribusiness Plantation College of Education (STIP-AP). This is indicated by the coefficient $r_{xy} = 0.784$ with $p < 0.05$. Another result obtained from this study is that the social support of coworkers is high with the empirical average value obtained is 64.94 while job satisfaction is high with an empirical average score of 97.10. From the results of this study, the proposed hypothesis is declared acceptable.

Keywords : social support, co-workes, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran dan kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Khairul Anwar, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area

5. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si selaku pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi sebagai ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
8. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi sebagai sekertaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
10. Bapak Wagino yang telah memberi saya izin untuk melakukan penelitian di STP-AP.
11. Bapak Milad yang telah membantu saya melakukan penelitian di STIP-AP dan seluruh karyawan STIP-AP yang telah membantu dan mengisi angket penelitian saya.
12. Seluruh staf bagian tata usaha fakultas psikologi dan bang Iwan staf bagian laboratorium yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.

13. Kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung dalam pendidikan, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat dan nasehat kepada saya.
14. Kepada sahabat kuliah saya Kak Rafika Aprilya dan Adelina Barus, yang bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi, dan kepada Bang Kia, Bang Fajar, Bang Dani, Lily Raisynurah, Ilham Sulung Bintang dan Tengku Silva yang telah memberi semangat dan menghibur disaat mengerjakan skripsi ini.
15. Kepada teman-teman seperjuangan stambuk 2014 yang memberikan informasi.
16. Dan terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 6 Oktober 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERNYATAAN | iii |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| Daftar Isi | x |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Lampiran | xiv |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Rekan Kerja | 9 |
| B. Kepuasan Kerja | 12 |
| 1. Definisi Kepuasan Kerja | 12 |

| | |
|---|----|
| 2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja | 13 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 16 |
| C. Dukungan Sosial Rekan Kerja | 18 |
| 1. Pengertian Dukungan Sosial Rekan Kerja | 18 |
| 2. Aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja | 20 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Rekan Kerja..... | 25 |
| D. Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja | 27 |
| E. Kerangka Konseptual..... | 31 |
| F. Hipotesis Penelitian..... | 31 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 32 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 32 |
| C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel..... | 34 |
| D. Metode Pengumpulan Data..... | 35 |
| E. Analisis Data | 39 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Orientasi Kancan Penelitian..... | 41 |
| 1. Sejarah Perusahaan..... | 41 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan..... | 41 |
| B. Pelaksana Penelitian..... | 42 |
| 1. Persiapan Administrasi | 42 |

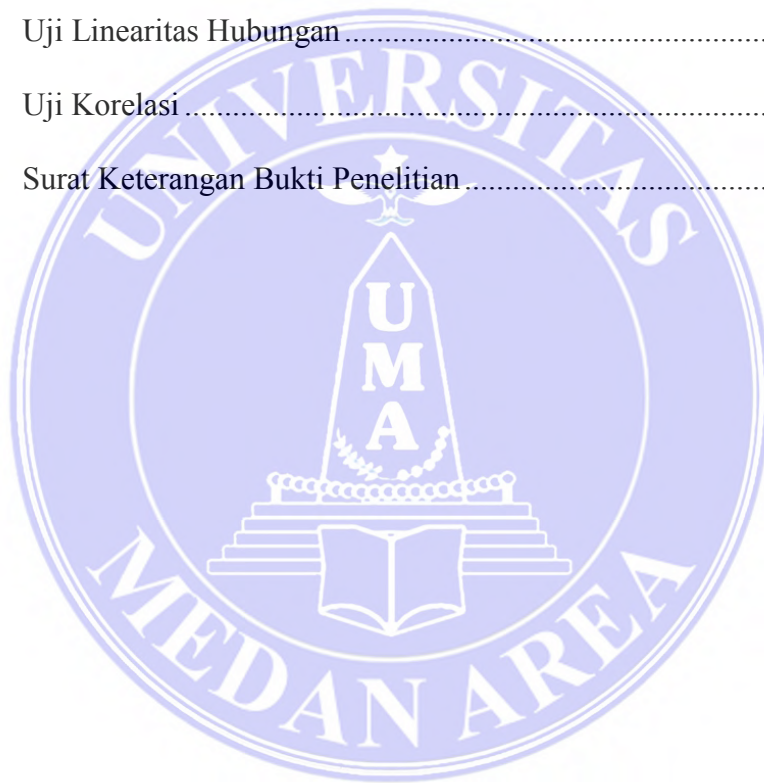
| | |
|---|----|
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian | 42 |
| 3. Uji coba alat ukur penelitian | 45 |
| 4. Hasil Uji Coba Skala Dukungan Sosial | 46 |
| 5. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja | 47 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 48 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 49 |
| 1. Uji Normalitas | 50 |
| 2. Uji Linearitas | 51 |
| 3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i> | 52 |
| 4. Pembahasan | 55 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 59 |
| B. Saran | 60 |
| DAFTAR PUSTAKA | 61 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 63 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja..... | 43 |
| 2. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Skala Kepuasan Kerja | 44 |
| 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan sosial rekan kerja Setelah Uji Validitas | 46 |
| 4. Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas | 47 |
| 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran..... | 50 |
| 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan | 51 |
| 7. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> | 52 |
| 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik | 55 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran | 63 |
| I. Data Penelitian | 64 |
| II. Validitas dan Reliabilitas | 81 |
| III. Uji Normalitas | 87 |
| IV. Uji Linearitas Hubungan | 89 |
| V. Uji Korelasi | 91 |
| VI. Surat Keterangan Bukti Penelitian | 93 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan dan organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah perusahaan dan organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberlangsungan perusahaan dan organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dan mendapat perhatian dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan dikarenakan pegawai terkadang masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset yang berharga melainkan hanya sebagai mitra kerja perusahaan dan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di dalam organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi.

Menurut Robbins (Munandar 2001) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkap ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka.

Perilaku tidak puas terhadap pekerjaan ini ditunjukkan oleh beberapa karyawan STIP-AP, karyawan mengeluh atas pekerjaan yang menumpuk disaat yang pekerjaan yang lain belum siap. Beberapa karyawan juga mengeluh tentang rekan kerja mereka yang terkadang acuh dengan rekan kerjanya.

Robbins dan Judge (Simanjuntak,2017) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan pegawai yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara pegawai yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Locke (Munandar 2001) pegawai yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan menurut Robbins (Munandar 2001), keyakinan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif daripada pegawai yang tak terpuaskan.

Strauss dan Sayles (Handoko 2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun instansi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja instansi.

Kepuasan kerja merupakan masalah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Ada empat alasan mengapa kepuasan kerja ini perlu mendapatkan perhatian. *Pertama*, terdapat bukti bahwa pekerja yang tidak puas lebih sering berpindah kerja dan lebih mungkin untuk keluar. *Kedua*, pekerja yang tidak puas cenderung akan terlibat dalam perilaku yang merusak. *Ketiga*, pekerja yang merasa puas cenderung akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan tinggal lebih lama. *Keempat*, bahwa kepuasan dalam kerja akan mempengaruhi kehidupan pekerja diluar pekerjaannya (Munandar, 2001).

Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) adalah perguruan tinggi yang berfokuskan pada bidang pertanian dan perkebunan. Karyawan STIP-AP dituntut untuk memiliki komunikasi yang baik agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan dalam menjalankan tugas dan menghasilkan kinerja yang baik serta kepuasan dalam bekerja. Namun, yang dilihat karyawan STIP-AP kurang merasa puas dengan dalam bekerja.

Berikut adalah kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan STIP-AP:

Pertanyaan pertama yang diajukan yaitu “Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerjaa anda ?”

“.....Saya orangnya kurang pandai dalam bergaul jadi saya tidak terlalu dekat dengan kawan kerja.....” (karyawan 1, Pr, 35thn, 7 Mei 2018)

“..... Kurang baik. Saya ada konflik internal dengan rekan kerja saya. Kami enggak tegur sapa kayak karyawan lainnya. Kalau ada urusan kerjaan aja. Itupun kalau penting-penting kali. Rekan kerja saya yang lain juga acuh tak acuh dengan konflik kami, mereka membiarkan

kami dan gak mau ikut campur.....” (karyawan 2, Pr, 38 thn, 7 Mei 2018)

Pertanyaan kedua yang diajukan yaitu “apakah konflik dengan rekan kerja membuat anda kurang puas dalam bekerja disini?”

“..... Saya enggak pernah ada konflik dengan rekan kerja saya. Saya merasa cukup puas. Walaupun saya tidak terlalu dekat dengan mereka.....” (karyawan 1, Pr, 35thn, 7 Mei 2018)

“..... Kalo dibilang puas ya enggak, tapi mau gimana lagi nyari kerja sekarang juga susah. Selama saya dan dia gak terlalu dekat ya gak papa lah.....” (karyawan 2, Pr, 38 thn, 7 Mei 2018)

Dari kutipan wawancara di atas, karyawan merasa kurangnya dukungan sosial rekan kerja. Hal itu menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan kurang efektifnya hasil kerja mereka. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja juga membuat mereka menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Tidak adanya rasa kekeluargaan pada karyawan membuat karyawan menjadi individualisme menyebabkan minimnya komunikasi antar karyawan memungkinkan terjadi kesalahpahaman antar karyawan dalam menjalankan tugas dan tidak menghasilkan kinerja yang baik serta ketidakpuasan dalam bekerja

Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja (Hasibuan 2005). Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan

dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan (Mangkunegara 2002).

Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Manusia memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan kehidupan. Bantuan kelompok individu terhadap individu lain atau kelompok lain disebut dukungan sosial. Menurut Winnubst dkk (Smet, 1994) dukungan sosial lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif dan dukungan sosial merupakan persepsi perseorangan terhadap dukungan potensial atau sebagai *perceived helpfulness and supportiveness*. Hubungan antar personal yang menimbulkan seseorang membutuhkan pertolongan, dukungan, dan kerja sama dengan orang lain akan memberikan dukungan sosial pada individu yang bersangkutan.

Dukungan sosial menurut Corsini (Prayitno, 2005) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas timbul permasalahan yaitu kepuasan yang dimiliki pegawai cenderung menurun, hal ini dapat diketahui perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, datang terlambat, membuat laporan kerja tidak tepat waktu. Di sisi lain, dalam kegiatan kerja pegawai kurang mendapat dukungan teman kerja, karena masing-masing individu mementingkan kepentingan pribadinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin meneliti mengenai hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian agrobisnis perkebunan (STIP-AP).

B. Identifikasi Masalah

Karyawan STIP-AP merasa kurang puas dan nyaman bekerja dalam bekerja. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja membuat mereka menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Tidak adanya rasa kekeluargaan pada karyawan membuat karyawan menjadi individualisme menyebabkan minimnya komunikasi antar karyawan. Strauss dan Sayles (Handoko 2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang

harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun instansi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja instansi.

Dukungan sosial menurut Corsini (Prayitno, 2005) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan yang dekat dengan individu lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini menekankan pada masalah hubungan. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah peneliti, maka perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Untuk itu, peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut yaitu: apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

Hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi pegawai dan pihak manajemen atau pengelola STIP-AP dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana kondisi kepuasan kerja para pegawai dengan melihat dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Rekan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Muwafik, 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Muwafik, 2013), rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan.

Segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Rivai, 2004). Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2003).

Aspek penting dalam hubungan antar rekan kerja adalah keeratan. Keeratan tim didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tetap bersamanya. Keeratan yang tinggi secara normal dianggap sebagai sebuah ciri yang menarik dari tim (Muwafik, 2013).

Semakin sering kontak dengan rekan kerja dan semakin banyak waktu diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim.

Hasil dari keeratan tim dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu moral dan produktivitas. Sebagai aturan umum, moral menjadi lebih tinggi dalam tim yang erat karena meningkatnya komunikasi di antara rekan kerja, iklim tim yang bersahabat, mempertahankan keanggotaan karena komitmen pada rekan kerja, loyalitas, dan partisipasi anggota dalam keputusan dan aktivitas tim. Keeratan sesama rekan kerja yang tinggi memiliki pengaruh baik yang nyaris seragam pada kepuasan dan moral sesama rekan kerja (Daft, 2003).

Adanya perhatian produktivitas pada rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk produktif, tapi derajat produktivitas tergantung pada hubungan antara manajemen dan tim yang bekerja. Jadi keeratan sesama rekan kerja tidak mutlak mengarah pada produktivitas tim yang lebih tinggi. Tim yang sangat erat lebih produktif ketika anggota rekan kerja merasakan dukungan pihak manajemen, dan kurang produktif ketika merasakan permusuhan dan pandangan negatif dari pihak manajemen.

Hubungan antara karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan berkarya dapat beraneka ragam (Siagian, 2002). Berbagai teknik yang digunakan pada intinya berkisar pada peningkatan partisipasi para karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Hal ini dimaksudkan, bukan hanya rasa tanggungjawab karyawan yang ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi adalah timbulnya rasa saling memiliki. Timbulnya rasa saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang menyimpang dan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran demikian, perlu diusahakan agar hubungan dan keterlibatan karyawan diarahkan, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi (Siagian, 2002).

Dalam kehidupan kerja modern saat ini, semakin disadari bahwa terdapat hubungan yang erat antara rekan kerja dan antara satu tugas dengan tugas lainnya (Siagian, 2002). Ini berarti, sangat sulit bila tugas dikerjakan hanya oleh seorang karyawan saja, terutama bila tugas tersebut bersifat pemecahan masalah. Konsekuensinya adalah keharusan bekerja satu tim. Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan apabila dikerjakan sendiri oleh seseorang.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001).

Menurut Rivai (2010), menyatakan “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kreitner (2001) mengemukakan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins 2008). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005) bahwa kepuasan kerja

merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Dari uraian di atas kepuasan kerja adalah sikap atau perilaku individu terhadap pekerjaannya sebagai suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Simanjuntak, 2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- b. Aspek gaji, yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, meliputi; gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas-fasilitas
- c. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan
- d. Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan

- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer (Asa'ad, 1995) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Keamanan kerja.

Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang.

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji.

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja.

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

e. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, aspek rekan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

b. Imbalan yang wajar

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah,

dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

d. Rekan kerja yang suportif

Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Menurut Harold E. Burt (As'ad, 1995), tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan
 - 1) Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman sekerja
- b. Faktor individual, hubungan dengan:
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaan
 - 2) Usia orang dengan pekerjaan
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor keadaan keluarga karyawan
- d. Rekreasi, meliputi pendidikan

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (As'ad,2001) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan.

C. Dukungan Sosial Rekan Kerja

1. Pengertian Dukungan Sosial Rekan Kerja

Menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) dukungan sosial adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan pada individu lain. Adapun dukungan tersebut juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan

yang tersedia dari orang lain. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Uchino (Sarafino, 2006) yang mengatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, peduli, harga diri, atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Rook (Kumalasari & Ahyani, 2012) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres. Ada tiga sumber dukungan sosial dalam konteks lingkungan kerja, yakni atasan atau *supervisor*, rekan kerja, dan keluarga (Parasuraman, dkk., 1992).

Berdasarkan pendapat Lane (2004) konsep dukungan sosial rekan kerja yaitu ketersediaan dukungan dari rekan kerja yang dirasakan individu saat membutuhkan. Dukungan sosial rekan kerja merupakan salah satu jenis dukungan sosial yang bersumber dari internal dunia kerja

individu (Lane, 2004). Lebih lanjut di jelaskan Ganster, dkk., (1986) dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Dukungan sosial rekan kerja menurut Beehr and McGrath (Ibrahim, 2014) adalah kesediaan rekan kerja untuk membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas.

Gottlieb (Seeman, 2001) mengatakan pengertian tentang dukungan sosial rekan kerja adalah bantuan yang diberikan rekan kerja mencakup adanya informasi atau nasihat verbal dan atau nonverbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Adapun menurut Sumaryono (1994) dukungan sosial rekan kerja merupakan perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial rekan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam menghadapi suatu masalah tertentu sehingga menciptakan perasaan yang lebih nyaman dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

2. Aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja

Menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu:

- a. Dukungan emosional yaitu meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya. Dukungan emosi membantu seseorang memiliki rasa kompetensi dan dihargai. Dukungan emosi lebih mengacu kepada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi, pemberian perhatian, rasa percaya pada individu, empati, perasaan nyaman, membuat individu percaya bahwa dia dikagumi, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberi perhatian dan rasa aman pada individu tersebut.
- b. Dukungan instrumental atau alat yaitu meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan. Dukungan sosial ini mengacu pada penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.
- c. Dukungan informasi yaitu meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan, contohnya seseorang yang sedang sakit mendapat informasi dari keluarga atau dokter bagaimana mengatasi penyakit tersebut, atau seseorang yang menghadapi keputusan sulit dalam pekerjaannya

mendapat umpan balik atas idenya dari rekan kerjanya. Dukungan sosial ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi *performance* pribadi.

- d. Dukungan persahabatan yaitu mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dengan orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial. Dukungan sosial ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam aktivitas-aktivitas rekreasional di waktu senggang, juga bisa berbentuk lelucon, membicarakan minat dan melakukan kegiatan yang mendatangkan kesenangan.

Selanjutnya menurut House (Suroso, dkk., 2014) menyatakan ada beberapa aspek dalam pemberian dukungan sosial dan setiap aspek mempunyai ciri-ciri tertentu, yaitu:

- a. Aspek emosional, aspek ini melibatkan kelekatan, jaminan dan keinginan untuk percaya pada orang lain sehingga dirinya menjadi yakin bahwa orang lain tersebut mampu memberikan cinta dan kasih sayang padanya.
- b. Aspek informatif, meliputi pemberian informasi untuk mengatasi masalah pribadi, terdiri atas pemberian nasehat, pengarahan dan keterangan lain yang dibutuhkan.

- c. Aspek instrumental, aspek ini meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan dan sarana pendukung yang lain termasuk di dalamnya memberikan peluang waktu.
- d. Aspek penilaian, terdiri atas peran sosial yang meliputi umpan balik, perbandingan sosial dan afirmasi (persetujuan).

Menurut Weiss (dalam Kartika, 2008), menyatakan ada enam aspek dukungan sosial yang disebut dengan "*The Social Provision Scale*" yaitu:

- a. Aspek kerekatan emosional (*emotional attachment*)

Kerekatan emosional ini biasanya ditimbulkan dengan adanya perasaan nyaman/aman terhadap orang lain atau sumber yang mendapatkan dukungan sosial. Dan hal semacam ini sering dialami dan diperoleh dari pasangan hidup, keluarga, teman maupun rekan kerja yang memiliki hubungan yang harmonis.

- b. Aspek Integrasi Sosial (*Social Integration*)

Didalam aspek ini, individu dapat memperoleh perasaan bahwa dia memiliki suatu kelompok dimana kelompok tersebut tempatnya untuk berbagi minat, perhatian serta melakukan yang sifatnya rekreatif secara bersama-sama. Dan aspek dukungan semacam ini memungkinkan individu tersebut bisa mendapatkan rasa aman, dimiliki serta memiliki dalam kelompok.

- c. Adanya pengakuan (*reassurance of worth*)

Individu yang memiliki prestasi dan berhasil karena keahlian maupun kemampuannya sendiri akan mendapatkan apresiasi atau penghargaan dari orang lain. Biasanya dukungan semacam ini berasal dari keluarga dan lingkungan tempat individu tersebut tinggal.

d. Ketergantungan yang dapat diandalkan

Dukungan sosial ini ada sebuah jaminan buat seseorang yang lagi bermasalah dan dia menanggapi ada orang lain yang dapat diandalkan untuk membantunya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dukungan seperti ini biasanya berasal dari keluarga.

e. Bimbingan (*guidance*)

Aspek dukungan sosial jenis ini adalah suatu hubungan sosial yang memberikan dampak positif serta memungkinkan individu itu mendapatkan informasi, saran, atau nasehat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

f. Kesempatan untuk mengasuh (*opportunity of nurturance*)

Pengertian dari aspek ini adalah suatu aspek yang penting dalam hubungan interpersonal individu dengan orang lain dan individu tersebut memiliki perasaan dibutuhkan.

Berdasarkan beberapa aspek di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial rekan kerja meliputi aspek emosional, informatif, instrumental, persahabatan dan penilaian. Selanjutnya yang akan digunakan dalam penyusunan Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja adalah aspek menurut pendapat Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) yaitu aspek emosional,

informatif, instrumental, dan persahabatan. Peneliti memilih aspek tersebut dikarenakan lebih lengkap dan sesuai untuk digunakan pada subjek penelitian yaitu rekan kerja, setiap aspeknya juga dapat mewakili atribut apa yang akan diukur.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Rekan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial rekan kerja diambil dari faktor-faktor dukungan sosial menurut Santrock (2008) yaitu meliputi :

- a. Dukungan keluarga, yaitu merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang
- b. Dukungan teman bergaul, yaitu orang yang bekerja dan bergaul membutuhkan suatu dorongan moral dari rekan kerja dan teman bergaulnya.
- c. Dukungan masyarakat, yaitu masyarakat yang mendukung, menerima dan menyukai serta mengerti kelebihan dan kekurangan individu.

Menurut Reis (Dwi, 2009) ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial pada individu yaitu:

- a. Keintiman

Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh akan semakin besar.

b. Harga Diri

Individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha.

c. Keterampilan Sosial

Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Individu yang memiliki jaringan individu yang kurang luas memiliki keterampilan sosial rendah.

Myers (Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor utama mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial adalah sebagai berikut:

a. Empati

Turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma-norma dan nilai sosial

Selama dalam masa pertumbuhan dan perkembangan pribadi, individu menerima norma-norma dan nilai-nilai sosial dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman sosial seseorang. Norma-norma dan nilai-nilai tersebut akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku dan menjelaskan kewajiban-kewajiban

dalam kehidupan. Dalam ruang lingkungan sosial individu didesak untuk memberikan pertolongan kepada orang lain supaya dapat mengembangkan kehidupan sosialnya.

c. Pertukaran sosial

Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial rekan kerja adalah keluarga, rekan kerja, masyarakat.

D. Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Dukungan sosial rekan kerja merupakan perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja. Hal ini diperlukan oleh karyawan, karena karyawan membutuhkan dorongan atau dukungan dari lingkungannya baik yang bersifat moril maupun materil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Suasana kerja yang saling mendukung, memperhatikan dan menolong adalah suasana yang dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik dan menyenangkan. Lebih lanjut di jelaskan Ganster, dkk., (Rohman dan

Prihartini, 1997) dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya.

Konsep dukungan sosial rekan kerja yaitu ketersediaan dukungan dari rekan kerja yang dirasakan individu saat membutuhkan. Gottlieb (Seeman, 2001) mengatakan pengertian tentang dukungan sosial rekan kerja adalah bantuan yang diberikan rekanikerja mencakup adanya informasi atau nasehat verbal dan atau nonverbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Dukungan sosial rekan kerja menurut Beehr and McGrath (Ibrahim, 2014) adalah kesediaan untuk membantu satu sama lain (misalnya, peduli, ramah, hubungan yang hangat, empati, saling kerjasama, tidak adanya rasa untuk saling menjatuhkan, penghargaan, penghormatan dan dukungan) dalam melaksanakan tugas.

Memberikan dukungan sosial di lingkungan kerja akan berdampak pada perasaan positif yang di alami oleh karyawan, sehingga perasaan tersebut dapat membantu meningkatkan kesejahteraan subjektif pada seorang karyawan. Sesuai dengan pendapat Desiningrum (2014) perasaan-perasaan positif tersebut akan berdampak pada kesejahteraan subjektif yang dialami oleh setiap individu yang mengalami perasaan positif tersebut. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata dalam Almasitoh, 2011). Adapun menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) individu yang

memiliki dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan merasa bagian dari jaringan sosial seperti keluarga atau komunitas organisasi yang dapat membantu pada saat dibutuhkan.

Menurut Hodson (Almasitoh, 2011) mengatakan dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktifitas dan kesejahteraan karyawan. Mengacu pendapat di atas seorang karyawan yang memiliki dukungan sosial rekan kerja yang baik di lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif pada karyawan itu sendiri, sehingga karyawan yang merasa sejahtera maka dapat bekerja secara optimal.

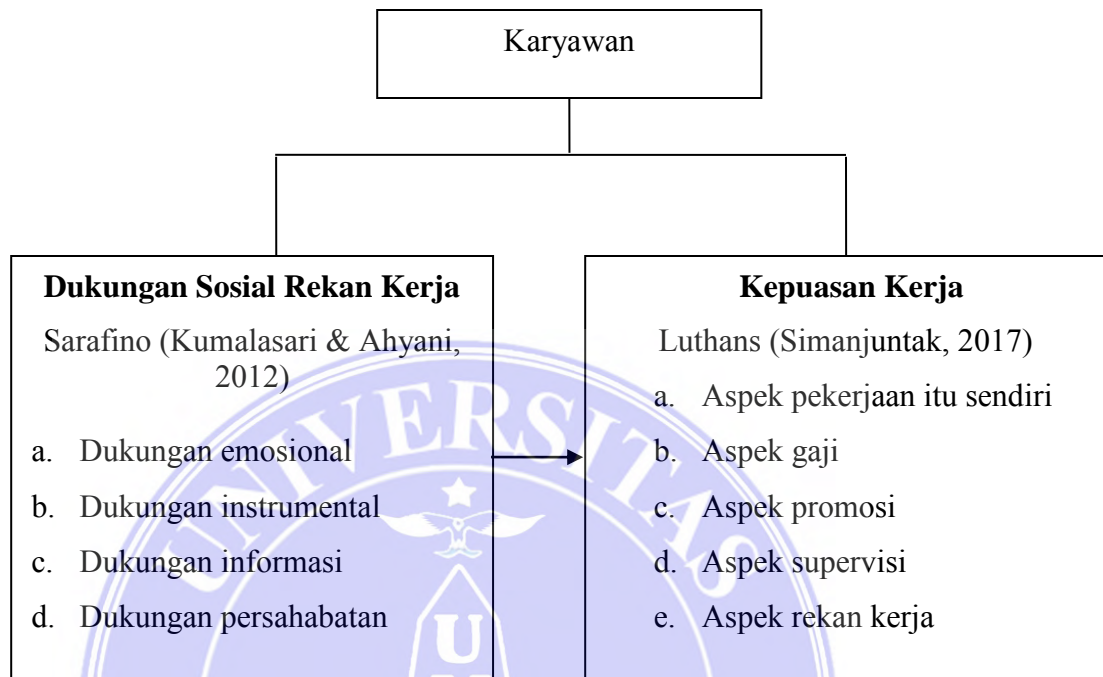
Strauss dan Sayless (Fauziah, dkk., 1999) menambahkan bahwa sumber dukungan sosial dapat berasal dari rekan kerja, interaksi individu dengan rekan kerja bukan hanya sekedar karena kedekatan secara fisik tetapi juga untuk mengurangi dan memecahkan masalah, memudahkan koordinasi dan mencapai suatu keseimbangan sosial. Adanya dukungan jaringan sosial akan membantu individu untuk mengurangi stres yang dialami dengan cara memenuhi kebutuhan akan persahabatan dan kontak sosial dengan orang lain, hal tersebut juga akan membantu individu untuk mengalihkan perhatian dari perasaan khawatir terhadap masalah yang dihadapinya atau dengan meningkatkan suasana hati yang positif. Dengan memiliki suasana hati yang positif maka seseorang akan merasa lebih bahagia dan sejahtera, hal ini dikarenakan individu memaknai segala sesuatu dengan pikiran dan perasaan yang positif.

Namun dukungan persahabatan yang tidak muncul antar sesama karyawan juga akan mempengaruhi kesejahteraan subjektifnya. Menurut Jurgensen (Blum, dkk., 1986) bila seorang karyawan mempunyai rekan kerja yang saling menghargai, dapat bekerjasama, mempunyai sikap yang sama atau sepaham dan mampu memberikan rasa tenang atau persahabatan, maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Berdasarkan pemaparan di atas jika dukungan sosial khususnya dukungan persahabatan tidak muncul dalam suatu lingkungan kerja, maka akan menimbulkan dampak negatif seperti bersikap malas atau tidak semangat dalam bekerja sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan.

Menurut penelitian Fitriana dan Ni'mah (2008) tentang hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja *security* Pertamina UP IV menunjukkan hasil hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan atasan dengan kepuasan kerja *security* Pertamina UP IV. Jadi hipotesis penelitian diterima. Namun dari hasil analisis tambahan disimpulkan bahwa aspek yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja *security* adalah aspek pekerjaan itu sendiri dan gaji yang menunjukkan hasil tidak signifikan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Ragin (2006) dengan judul Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja karyawan PT. Tsukasa Manufacturing of Indonesia juga menghasilkan hubungan yang signifikan antara hubungan sosial dengan kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Adanya hubungan yang positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana, jika dukungan sosial rekan kerja tinggi maka tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika dukungan sosial rekan kerja rendah maka rendah juga kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur serta metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Dukungan sosial
2. Variabel terikat : Kepuasan kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya sebagai suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (Simanjuntak, 2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Aspek pekerjaan itu sendiri, sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
2. Aspek gaji, yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, meliputi; gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas-fasilitas
3. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan
4. Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan
5. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dukungan sosial rekan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam menghadapi suatu masalah tertentu sehingga menciptakan perasaan yang lebih nyaman dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Menurut Sarafino (2006) dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu:

1. Dukungan emosional yaitu meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang.
2. Dukungan instrumental atau alat yaitu meliputi bantuan langsung mengacu pada penyediaan benda-benda dan layanan untuk memecahkan masalah praktis, aktivitas-aktivitas seperti menyediakan benda-benda seperti alat kerja, meminjamkan uang dan membantu menyelesaikan tugas.
3. Dukungan informasi yaitu meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan.
4. Dukungan persahabatan yaitu mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dengan orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial.

C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Populasi

dari penelitian ini adalah karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) yang berjumlah 70 orang.

Tabel 1
Jumlah Karyawan STIP-AP

| Ketua | LP2M | Waket 123 | Ka. Prodi BDP | Ka Prodi TPHP | Kemahasiswaan | Dosen |
|------------|-----------------|--------------|------------------|------------------|---------------|--------|
| 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| BAAK | Adm Keuangan | Adm BPAK | Adm BDP | Perpustakaan | Bag. Umum | Adm IT |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Kebersihan | Keamanan | Adm TPHP | Personalia | Administrasi | Total | |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 70 | |

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Artinya sampel yang digunakan adalah total populasi. Metode ini diperbolehkan karena jumlah populasi yang terbatas atau sedikit, yaitu 70 responden, sehingga dari jumlah tersebut dijadikan sampel dalam penelitian. Penggunaan total populasi diharapkan akan lebih mewakili fakta yang ada menurut Notoatmodjo (2002).

D. Metode Pengumpulan Data

1. Instrumental Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data kuantitatif yaitu dengan menggunakan skala. Skala mempunyai keuntungan sebagai

pengumpulan data yang baik. Sebab seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000), yaitu:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Hal-hal yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti

2. Model Skala

a. Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Luthans (Simanjuntak 2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Aspek pekerjaan itu sendiri, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- 2) Aspek gaji, yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja, meliputi; gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas-fasilitas
- 3) Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi, individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan

- 4) Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan
- 5) Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja didalam organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Skala kepuasan kerja karyawan disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat positif (*favourable*) dan pernyataan-pernyataan negatif (*unfavourable*). Dalam angket ini ada 4 jawaban, yaitu **SS** (sangat sesuai), **S** (sesuai), **TS** (tidak sesuai) **STS** (sangat tidak sesuai). Langkah selanjutnya setelah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan sistem penyekoran sebagai berikut.

Untuk pernyataan yang positif (*favourable*) diberikan nilai 4 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 3 untuk jawaban S (sesuai), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak sesuai), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai). Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*unfavourable*), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat sesuai), nilai 2 untuk jawaban S (sesuai), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak sesuai), dan nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak sesuai).

b. Skala Dukungan Sosial

Skala ini menggunakan aspek dukungan sosial menurut Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) yaitu:

Sarafino (Kumalasari & Ahyani, 2012) dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu:

- 1) Dukungan emosional yaitu meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. Dukungan emosi memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan dan dicintai ketika seseorang dalam situasi stres, misalnya memberikan dukungan emosi pada seseorang yang kehilangan pasangan hidupnya.
- 2) Dukungan instrumental atau alat yaitu meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan atau memberi uang kepada orang lain, atau menolong memberi pekerjaan ketika orang tersebut membutuhkan pekerjaan.
- 3) Dukungan informasi yaitu meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik mengenai bagaimana cara memecahkan persoalan. Dukungan sosial ini terbagi dalam dua bentuk, yaitu bentuk pemberian informasi atau pengajaran suatu keahlian yang dapat memberi solusi pada suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi *performance* pribadi.
- 4) Dukungan persahabatan yaitu mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama dengan orang tersebut, dengan demikian memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan aktivitas sosial.

E. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (dukungan kerja) dengan satu variabel tergantung (kepuasan kerja). Formula dari teknik Product Moment dengan rumus angka kasar yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Azwar,2000) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y (total subjek dari seluruh butir)
- $\sum xy$ = jumlah dari hasil perkalian antara x dengan setiap y
- $\sum x$ = jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.
- $\sum y$ = jumlah skor total butir tiap-tiap subjek
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x
- N = jumlah subjek yang diteliti

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.



Daftar Pustaka

- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*, Edisi keempat. Yogyakarta: Penerbit. Liberty
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jewell., L. N., & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta:Arcan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja RosdaKarya, Bandung
- Munandar. A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit: Universitas. Indonesia (UI-Press)
- Moekijat, 2003. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Prayitno. 2005. *Dasar-Dasar Bimbingan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*,Cetakan Pertama,Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Siagian, Sondang P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.

- Daskaputra, M. Ragin. 2016. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tsukasa Manufacturing of Indonesia. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018
- Kumalasari. F & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial. Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018
- Muwafik, Miftah Fajar. 2013. Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Euro Design Semarang. Jurnal [On-line]. Tanggal Akses 13 Agustus 2018
- Prestawan, Anang. 2010. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018
- Rohman, T & Prihartanti, N. 1997. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada Perawat Putri RS. Swasta. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018
- Simanjuntak, Kartika Pertiwi. 2017. Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sei Rampah. Jurnal. [On-line]. Tanggal Akses 25 Maret 2018

LAMPIRAN



LAMPIRAN I

DATA PENELITIAN



IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam skala ukur. Anda diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih 1 dari 4 pilihan jawaban.

SS : Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S : Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS : Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Anda hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

SELAMAT BEKERJA

SKALA PSIKOLOGI DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya memiliki rekan kerja yang mendukung saya | | | | |
| 2 | Rekan kerja saya menyemangati saya dalam bekerja | | | | |
| 3 | Rekan kerja bersedia memberi pinjaman uang kepada saya | | | | |
| 4 | Saya tidak memiliki rekan kerja yang sungguh-sungguh mendukung saya | | | | |
| 5 | Saya merasa dicintai oleh rekan kerja saya | | | | |
| 6 | Saya senang mendapat pinjaman alat-alat untuk bekerja dari rekan kerja | | | | |
| 7 | Saya tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja | | | | |
| 8 | Rekan kerja memberi waktu untuk menanyakan mengenai kesulitan saya dalam bekerja | | | | |
| 9 | Rekan kerja saya tidak menyemangati saya dalam bekerja | | | | |
| 10 | Rekan kerja tidak bersedia meminjamkan alat-alat bekerja | | | | |
| 11 | Rekan kerja memberikan saran kepada saya | | | | |
| 12 | Rekan kerja saya tidak bersedia memberi pinjaman uang kepada saya | | | | |
| 13 | Antar rekan kerja kurang dalam mengingatkan untuk bekerja baik | | | | |
| 14 | Rekan kerja saya selalu mengingatkan saya untuk bekerja baik | | | | |
| 15 | Rekan kerja tidak memperhatikan kesulitan saya dalam bekerja | | | | |
| 16 | Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 17 | Jika saya butuh informasi rekan kerja saya membantu memberikan informasi | | | | |
| 18 | Rekan kerja tidak mau meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan saya | | | | |
| 19 | Rekan kerja tidak pernah berbagi informasi mengenai pekerjaan | | | | |
| 20 | Rekan kerja tidak bersedia membantu menyelesaikan tugas-tugas kantor | | | | |
| 21 | Rekan kerja selalu berbagi informasi-informasi terbaru mengenai pekerjaan | | | | |
| 22 | Rekan kerja tidak pernah memberikan nasehat apapun kepada saya | | | | |
| 23 | Rekan kerja saya mengajak saya untuk makan diluar bersama | | | | |
| 24 | Rekan kerja saya suka bercanda dengan saya | | | | |
| 25 | Antar rekan kerja lebih mementingkan dirinya sendiri | | | | |
| 26 | Rekan kerja saya suka menceritakan saya dibelakang | | | | |

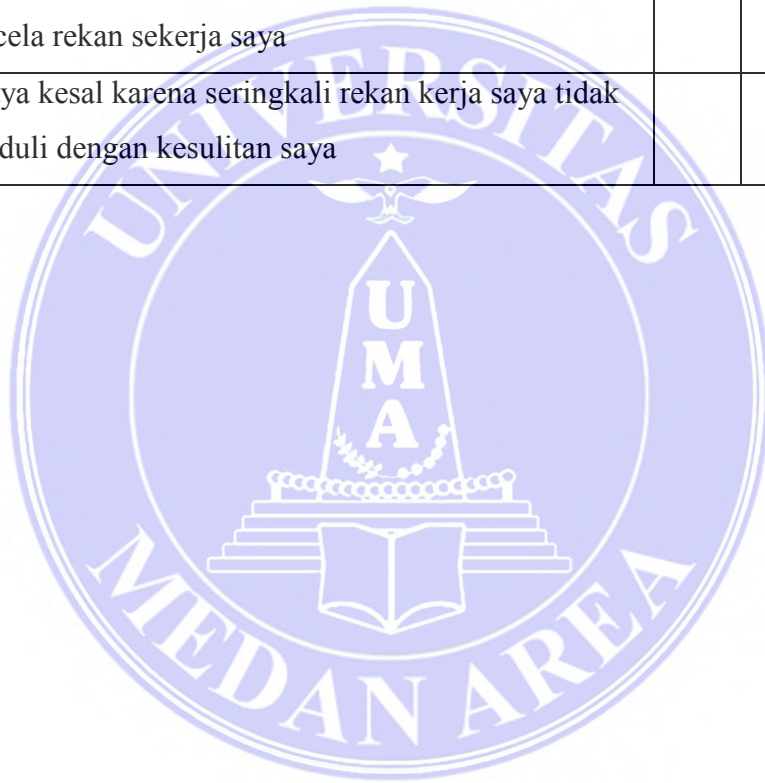
SKALA PSIKOLOGI KEPUASAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya merasa senang karena pekerjaan yang saya geluti sangat menantang | | | | |
| 2 | Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan saya | | | | |
| 3 | Saya sangat menyukai pekerjaan saya | | | | |
| 4 | Saya merasa senang karena pekerjaan yang saya geluti sangat menantang | | | | |
| 5 | Dalam pekerjaan ini saya mendapatkan kesempatan untuk belajar banyak hal yang bermanfaat | | | | |
| 6 | Pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang saya minati sejak dulu | | | | |
| 7 | Saya lebih menyukai pekerjaan orang lain dibandingkan pekerjaan saya | | | | |
| 8 | Saya seringkali bosan dengan pekerjaan saya | | | | |
| 9 | Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak menantang | | | | |
| 10 | Pekerjaan yang saya kerjakan tidak menarik | | | | |
| 11 | Saya mengerjakan pekerjaan yang bertolak belakang dengan keinginan saya | | | | |
| 12 | Saya seringkali berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai keinginan saya | | | | |
| 13 | Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup saya | | | | |
| 14 | Saya dapat membeli barang yang diinginkan dengan gaji yang saya terima | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 15 | Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang harus saya kerjakan | | | | |
| 16 | Saya senang karena gaji diberikan tepat pada waktu yang ditentukan | | | | |
| 17 | Saya mendapatkan bonus jika target pekerjaan tercapai | | | | |
| 18 | Seringkali uang saya hanya cukup untuk kebutuhan makan sehari-hari | | | | |
| 19 | Saya seringkali harus menghemat uang untuk mencukupi kebutuhan hidup | | | | |
| 20 | Di dalam diri saya seringkali bertanya-tanya mengapa gaji yang diterima rekan saya lebih besar dari saya | | | | |
| 21 | Saya merasa gaji saya masih pas-pasan | | | | |
| 22 | Saya tidak pernah mendapat bonus | | | | |
| 23 | Saya merasa senang saat kesempatan naik jabatan ditawarkan oleh instansi | | | | |
| 24 | Saya mendapatkan promosi melanjutkan jenjang pendidikan dari instansi | | | | |
| 25 | Saya tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan | | | | |
| 26 | Saya tidak mendapatkan promosi melanjutkan jenjang pendidikan dari instansi | | | | |
| 27 | Saya merasa senang karena bisa dengan leluasa menyampaikan kesulitan yang saya alami pada atasan | | | | |
| 28 | Sikap ramah atasan saya menambah semangat dalam bekerja | | | | |
| 29 | Saya senang ketika atasan saya memberikan pujian atas hasil pekerjaan saya | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 30 | Saya senang atas kepedulian pemimpin di instansi tempat saya bekerja | | | | |
| 31 | Sistem pengawasan di kantor membuat saya merasa nyaman bekerja | | | | |
| 32 | Atasan saya tidak pernah berprasangka buruk terhadap saya | | | | |
| 33 | Saya sering kali menghindar ketika bertemu dengan atasan | | | | |
| 34 | Saya merasa harus berpura-pura baik ketika berhadapan dengan atasan saya | | | | |
| 35 | Saya takut membicarakan kesulitan dalam pekerjaan kepada atasan | | | | |
| 36 | Saya sering kali kesal dengan pengawasan yang berlebihan dari atasan saya | | | | |
| 37 | Saya menganggap atasan saya adalah orang yang tidak peduli dengan bawahannya | | | | |
| 38 | Saya merasa canggung di lingkungan kerja karena atasan selalu berprasangka buruk | | | | |
| 39 | Saya senang berbagi cerita dengan rekan kerja saya | | | | |
| 40 | Saya merasa senang memiliki rekan kerja yang bias diajak kerjasama menyelesaikan tugas | | | | |
| 41 | Jika saya dalam kesulitan, rekan kerja saya bersedia membantu | | | | |
| 42 | Ketika saya minta tolong, rekan kerja saya segera membantu saya | | | | |
| 43 | Saya merasa senang dengan rekan kerja saya | | | | |
| 44 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 45 | Saya seringkali menyendiri karena merasa tidak nyaman | | | | |
| 46 | Saya malas bekerja karena seringkali usaha saya dicela rekan sekerja saya | | | | |
| 47 | Saya kurang mau berbagi cerita dengan rekan kerja | | | | |
| 48 | Rekan kerja saya kurang dalam kerjasama menyelesaikan tugas | | | | |
| 49 | Saya malas bekerja karena seringkali usaha saya dicela rekan sekerja saya | | | | |
| 50 | Saya kesal karena seringkali rekan kerja saya tidak peduli dengan kesulitan saya | | | | |



Data Dukungan Sosial Rekan Kerja

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 15 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 16 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| 31 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 32 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 35 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 37 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 38 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 39 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | |
| 50 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 51 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 53 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | |
| 54 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 55 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 58 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 62 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 63 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 64 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 65 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | |
| 66 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 68 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 69 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 70 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | |

Data Kepuasan Kerja

| NO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 28 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 29 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 30 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 31 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 32 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 38 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 39 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 40 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 41 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |

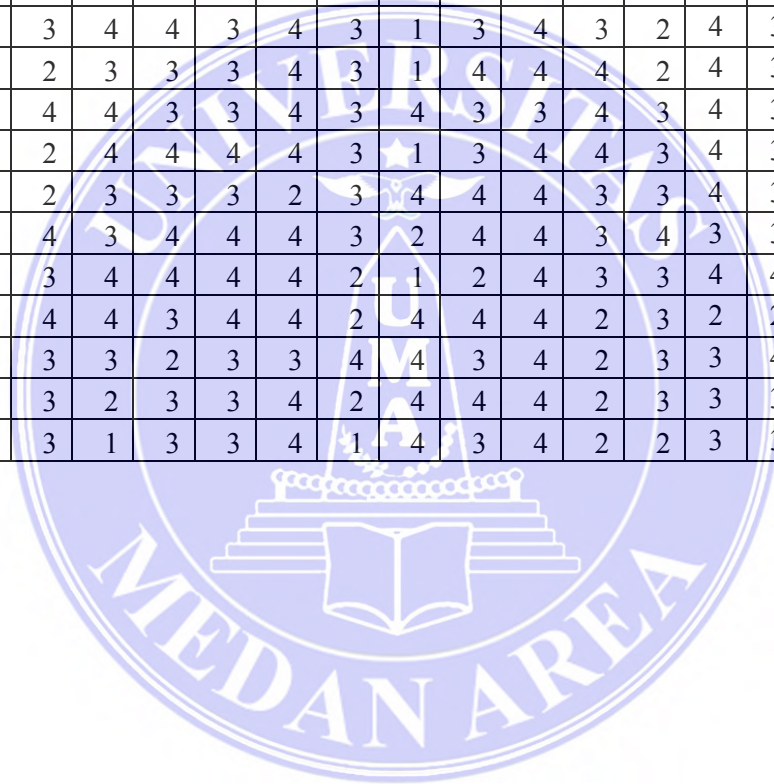
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 64 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 65 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 66 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 70 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| NO | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 35 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 36 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 40 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 43 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 50 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 59 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 60 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 64 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 69 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 70 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 |





Scale: dukungan sosial

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 70 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 70 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

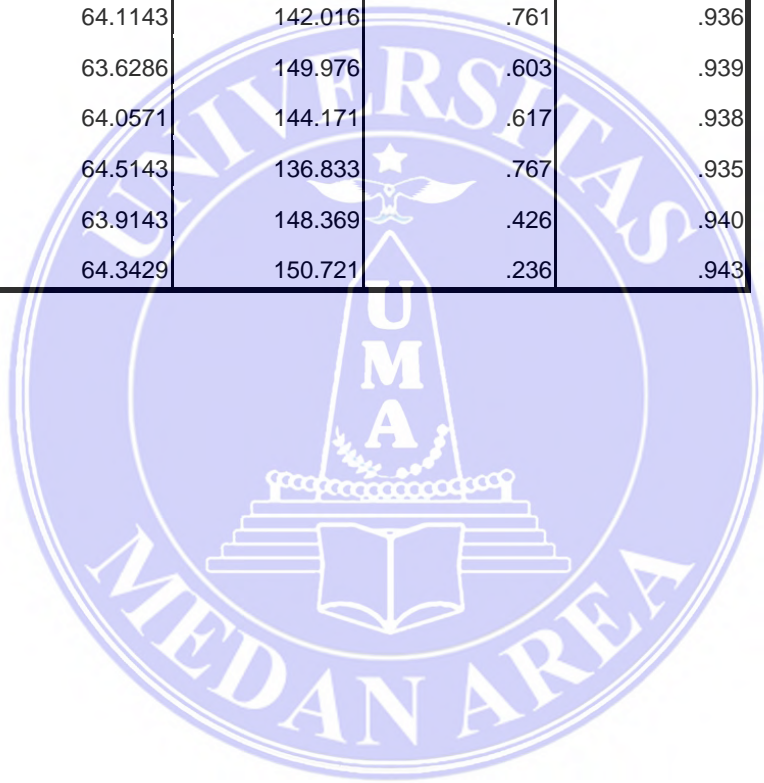
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .940 | 26 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ds1 | 64.7429 | 139.382 | .662 | .937 |
| ds2 | 64.0286 | 146.173 | .627 | .938 |
| ds3 | 64.3429 | 143.533 | .643 | .937 |
| ds4 | 64.4571 | 144.426 | .572 | .938 |
| ds5 | 64.4571 | 144.194 | .695 | .937 |
| ds6 | 64.2000 | 144.684 | .664 | .937 |
| ds7 | 63.9143 | 142.746 | .772 | .936 |
| ds8 | 64.4000 | 147.084 | .507 | .939 |
| ds9 | 64.6571 | 137.794 | .731 | .936 |
| ds10 | 64.1714 | 141.767 | .688 | .937 |
| ds11 | 63.8286 | 148.202 | .579 | .938 |
| ds12 | 63.9714 | 149.767 | .507 | .939 |
| ds13 | 64.4000 | 145.345 | .614 | .938 |

| | | | | |
|------|---------|---------|------|------|
| ds14 | 64.9143 | 144.891 | .568 | .938 |
| ds15 | 64.4857 | 137.471 | .759 | .935 |
| ds16 | 63.9429 | 151.997 | .263 | .941 |
| ds17 | 64.3143 | 147.349 | .372 | .941 |
| ds18 | 64.2571 | 144.947 | .741 | .937 |
| ds19 | 64.3714 | 144.643 | .582 | .938 |
| ds20 | 64.2857 | 142.584 | .698 | .936 |
| ds21 | 64.1143 | 142.016 | .761 | .936 |
| ds22 | 63.6286 | 149.976 | .603 | .939 |
| ds23 | 64.0571 | 144.171 | .617 | .938 |
| ds24 | 64.5143 | 136.833 | .767 | .935 |
| ds25 | 63.9143 | 148.369 | .426 | .940 |
| ds26 | 64.3429 | 150.721 | .236 | .943 |



Scale: kepuasan kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 70 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 70 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .778 | 50 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| kk1 | 143.2143 | 108.026 | .307 | .774 |
| kk2 | 143.7857 | 112.200 | -.085 | .789 |
| kk3 | 143.3000 | 106.793 | .356 | .774 |
| kk4 | 143.6714 | 107.035 | .336 | .772 |
| kk5 | 143.3286 | 102.890 | .499 | .765 |
| kk6 | 143.4429 | 107.410 | .325 | .775 |
| kk7 | 143.7000 | 107.952 | .395 | .776 |
| kk8 | 143.1286 | 105.998 | .456 | .769 |
| kk9 | 143.0143 | 106.884 | .343 | .772 |
| kk10 | 143.4714 | 110.253 | .049 | .780 |
| kk11 | 143.5000 | 107.065 | .371 | .774 |
| kk12 | 142.9000 | 106.091 | .435 | .770 |
| kk13 | 143.2143 | 103.475 | .470 | .766 |
| kk14 | 143.3857 | 104.849 | .421 | .768 |

| | | | | |
|------|----------|---------|-------|------|
| kk15 | 143.5000 | 110.167 | .040 | .782 |
| kk16 | 144.1286 | 105.679 | .377 | .773 |
| kk17 | 143.6429 | 105.016 | .407 | .769 |
| kk18 | 143.1571 | 106.337 | .332 | .772 |
| kk19 | 143.3571 | 107.045 | .356 | .774 |
| kk20 | 143.1286 | 105.650 | .488 | .768 |
| kk21 | 143.3571 | 106.813 | .354 | .774 |
| kk23 | 143.4714 | 104.485 | .471 | .767 |
| kk24 | 143.1571 | 104.105 | .498 | .766 |
| kk25 | 142.9857 | 108.130 | .196 | .776 |
| kk26 | 142.9857 | 106.710 | .353 | .772 |
| kk27 | 143.3857 | 102.791 | .436 | .766 |
| kk28 | 142.9286 | 105.372 | .503 | .768 |
| kk29 | 143.6429 | 111.885 | -.067 | .785 |
| kk30 | 143.2714 | 107.476 | .351 | .772 |
| kk31 | 143.2143 | 106.345 | .349 | .771 |
| kk32 | 143.0429 | 102.679 | .655 | .762 |
| kk33 | 143.4143 | 104.304 | .447 | .767 |
| kk34 | 143.4714 | 105.383 | .398 | .772 |
| kk35 | 143.2143 | 105.678 | .401 | .770 |
| kk36 | 143.1571 | 105.381 | .436 | .769 |
| kk37 | 142.5571 | 107.439 | .384 | .772 |
| kk38 | 143.7857 | 111.968 | -.074 | .789 |
| kk39 | 143.7571 | 108.969 | .050 | .785 |
| kk40 | 143.7286 | 106.954 | .384 | .777 |
| kk41 | 143.6714 | 106.890 | .152 | .780 |
| kk42 | 144.0143 | 110.594 | .303 | .784 |
| kk43 | 143.7000 | 110.271 | .317 | .784 |
| kk44 | 143.5429 | 109.585 | .050 | .783 |
| kk45 | 143.2857 | 113.222 | -.160 | .787 |
| kk46 | 142.9571 | 110.360 | .049 | .780 |

| | | | | |
|------|----------|---------|-------|------|
| kk47 | 143.2857 | 112.410 | -.099 | .786 |
| kk48 | 143.5429 | 110.078 | .071 | .780 |
| kk49 | 143.4857 | 110.427 | .039 | .781 |
| kk50 | 143.1571 | 108.366 | .392 | .776 |



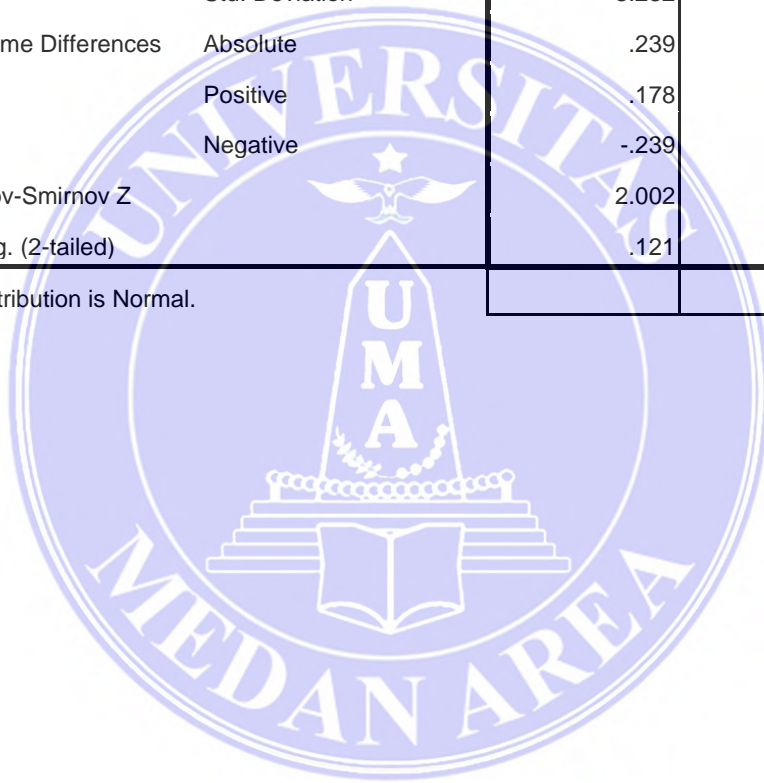


LAMPIRAN III
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Dukungan sosial | Kepuasan kerja |
|---------------------------------|----------------|-----------------|----------------|
| N | | 70 | 70 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 64.94 | 97.10 |
| | Std. Deviation | 3.232 | 5.835 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .239 | .245 |
| | Positive | .178 | .150 |
| | Negative | -.239 | -.245 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 2.002 | 2.052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .121 | .421 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |





LAMPIRAN IV
UJI LINEARITAS HUBUNGAN

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-----------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| kepuasaan kerja * dukungan sosial | 70 | 100.0% | 0 | .0% | 70 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|------|
| kepuasaan kerja * dukungan sosial | Between Groups | 226.772 | 6 | 37.795 | 19.323 | .000 |
| | Linearity | 215.213 | 1 | 215.213 | 110.027 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 11.559 | 5 | 2.312 | 1.182 | .328 |
| | Within Groups | 123.228 | 63 | 1.956 | | |
| | Total | 350.000 | 69 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| kepuasaan kerja * dukungan sosial | .784 | .615 | .805 | .648 |



LAMPIRAN V

UJI KORELASI

Correlations

| | | kepuasaan kerja | dukungan sosial |
|-----------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| kepuasaan kerja | Pearson Correlation | 1 | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 70 | 70 |
| dukungan sosial | Pearson Correlation | .784** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 70 | 70 |

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

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| kepuasaan kerja * dukungan sosial | .784 | .615 | .805 | .648 |

The image features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a stylized building with a tower and an open book. The text 'U', 'M', and 'A' is stacked vertically on the tower.

LAMPIRAN VI
Surat Keterangan Bukti Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366876, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122

Website: www.urna.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 423 /FPSI/01.10/VII/2018

Medan, 30 Juli 2018

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

**Yth, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian
Agrobisnis dan Perkebunan (STIPAP) Komplek
LPP, Jl. Willem Iskandar, Kenanga Baru, Percut
Sei Tuan
Di
Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Vitallya Hanifah
NPM : 14 860 0402
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis dan Perkebunan (STIPAP) Komplek LPP, Jl. Willem Iskandar, Kenanga Baru, Percut Sei Tuan** guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis dan Perkebunan (STIPAP)"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Sekolah** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si



SEKOLAH TINGGI ILMU PERTANIAN AGROBISNIS PERKEBUNAN (STIP-AP)

Telepon : (061) 6637060, 6613364
Facsimile : (061) 6626861, 6613204



Certificate No.: ID09/1402

Kotak Pos 1329 Medan 20000
www.stipap.ac.id
email: medan@stipap.ac.id

Agustus 2018

Nomor : ~~1250~~/STIP-AP/IVIII/2018
Lamp : -
Hal : **Survey Pra Penelitian.**

Kepada Yth :

Wakil Dekan Bid Akademik UMA

di-

Tempat.

Sehubungan surat kami terdahulu Nomor :659/STIP-AP/VIII/2018 tentang Izin Survey Pra Penelitian saudara **Vitalya Hanifah, NPM :14.860.0402**, Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Program Studi Ilmu Psikologi UMA dengan judul "Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis dan Perkebunan (STIP-AP)".

Sehubungan hal di atas Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian mulai tanggal 30 Juli s/d 3 Agustus 2018 di STIP-AP.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Ketua,

Fachriza, S.E

Waket-II Bid Keu,SDM dan Umum