

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KARYAWAN PT. WANA AWET MAS**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Psikologi**

SKRIPSI



**Disusun Oleh :
Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya
15000120140072**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2024**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunario
Kampus Universitas Diponegoro
Tembalang, Semarang, Kode Pos 50275
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 76405530
Laman : www.psikologi.undip.ac.id
Pos-el: psikologi@live.undip.ac.id

LEMBAR PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya

NIM : 15000120140072

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi PT. Wana Awet Mas”** adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang,

Yang menyatakan

Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya

NIM. 15000120140072

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KARYAWAN PT. WANA AWET MAS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 31 Juli 2024

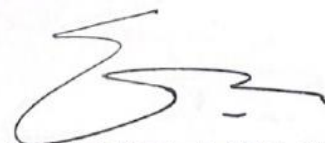
Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji



Dr. Ika Febrian Kristiana, S.Psi., M.Psi. 1. Dr. Nailul Fauziah, S.Psi., M.Psi., Psikolog



2. Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar sarjana Tanggal.....**28 AUG 2024**.....



Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

HALAMAN MOTTO

“ Let your tears goes out, We still got much time “

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Karyawan PT. Wana Awet Mas”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di PT. Wana Awet Mas.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
2. Dr. Ika Febrian Kristiana, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing yang selalu memberi saran dan semangat yang sangat bermakna. Semoga kesehatan selalu menyertai Ibu dan keluarga.
3. Dr. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si. selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberikan arahan pada awal hingga akhir perkuliahan.
4. Segenap civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang telah membantu proses kelancaran studi hingga penyelesaian skripsi peneliti.

5. Segenap civitas PT. Wana Awet Mas yang sudah memberi izin dan arahan serta bantuan selama masa penelitian.
6. Ibu, Ayah, adik dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa yang selalu membantu peneliti.
7. Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang sudah selalu menemani dan menghibur penulis.
8. Segenap teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2020 yang selalu memberikan saran dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Terima kasih kepada semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semarang, 23 Juni 2024

Penulis,

Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kepuasan Kerja	11
1. Definisi Kepuasan Kerja	11

2.	Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	13
3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
B.	Dukungan Sosial Rekan Kerja	24
1.	Definisi Dukungan Sosial Rekan Kerja	24
2.	Aspek-aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja.....	26
C.	Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja	28
D.	Hipotesis.....	33
BAB III		34
METODE PENELITIAN		34
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	34
B.	Definisi Operasional	34
1.	Kepuasan Kerja	34
2.	Dukungan Sosial Rekan Kerja	35
C.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
1.	Populasi.....	36
2.	Sampel.....	36
D.	Pengumpulan Data.....	37
1.	Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja	38
2.	Skala Kepuasan Kerja	40
E.	Analisis Data.....	42

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
2. Uji Asumsi dan Hipotesis.....	44
BAB IV	46
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	46
A. Pelaksanaan Penelitian.....	46
1. Orientasi Kancan	46
2. Subjek Penelitian	51
3. Jalannya Penelitian	53
4. Hasil Uji Validitas	55
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	56
6. Pengambilan Data.....	58
B. Hasil Penelitian.....	58
1. Analisis Data.....	58
2. Interpretasi Data	61
3. Simpulan Analisis.....	64
BAB V.....	65
PENUTUP	65
A. Pembahasan.....	65
B. Keterbatasan Penelitian.....	70
C. Simpulan	71

D. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja.....	39
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 3. Deskripsi Partisipan	52
Tabel 4. Hasil Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Dukungan Sosial Rekan Kerja.....	56
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Akhir Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja	56
Tabel 6. Hasil Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja	57
Tabel 7. <i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja	62
Tabel 11. Interval Skor dan Kategori Skor Dukungan Sosial Rekan Kerja .	63
Tabel 12. Interval Skor dan Kategori Skor Kepuasan Kerja.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	79
LAMPIRAN B.....	87
LAMPIRAN C	91
LAMPIRAN D	94
LAMPIRAN E.....	97
LAMPIRAN F.....	101
LAMPIRAN G	107
LAMPIRAN H.....	111
LAMPIRAN I.....	114
LAMPIRAN J	117
LAMPIRAN K	119
LAMPIRAN L.....	122

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN KEPUASAN KARYAWAN PT. WANA AWET MAS

Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya
15000120140072

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan serta dapat mempengaruhi tingkat efisiensi dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dukungan sosial dari rekan kerja, yang meliputi bantuan emosional dan instrumental, serta berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan karyawan di PT. Wana Awet Mas. Dukungan sosial rekan kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, atau kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan dua skala psikologi yaitu skala dukungan sosial rekan kerja (23 aitem; $\alpha = 0.900$) dan skala kepuasan kerja (12 aitem; $\alpha = 0.832$). Sebanyak 100 karyawan bagian produksi dilibatkan sebagai partisipan dengan teknik sampling *simple random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan analisis korelasi *spearman's rho* dengan bantuan JASP.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan karyawan (nilai $r_{xy} = 0.621$, $p \text{ value} = 0.001$). Karyawan yang percaya bahwa rekan kerjanya memberi mereka dukungan sosial yang besar mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, sebagaimana penjelasan *two factor theory*. Oleh karena itu, manajemen PT. Wana Awet Mas disarankan untuk meningkatkan program-program yang dapat memperkuat dukungan sosial antar karyawan, seperti kegiatan *team building* dan pelatihan kerjasama tim. Dengan meningkatkan kepuasan karyawan melalui dukungan sosial, perusahaan dapat mencapai lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Kata kunci : dukungan sosial, rekan kerja, kepuasan kerja, kepuasan karyawan, pabrik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam operasional pabrik, sehingga diperlukan kemampuan yang baik untuk memastikan kinerja mereka optimal. Kemampuan ini, termasuk keterampilan teknis, pengetahuan industri, dan keterampilan interpersonal, memungkinkan karyawan bekerja secara efisien dan efektif. Dalam situasi ini, kinerja yang efektif adalah ketika seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan prinsip atau aturan yang telah dipelajari atau direncanakan sebelumnya. Ini berarti bahwa karyawan tidak hanya harus memahami standar dan prosedur operasional, tetapi juga harus dapat menerapkannya dalam situasi nyata untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian yang baik dapat mengatasi tantangan pekerjaan mereka, menyelesaikan tugas dengan benar, dan mengurangi kesalahan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan pribadi dan perusahaan (Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2013).

Wiltshire (2016) menyatakan bahwa pekerjaan adalah istilah yang dinamis dan dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang membutuhkan waktu, tenaga, dan kompensasi. Pekerjaan tidak hanya melakukan tugas biasa, hal itu juga melibatkan pemecahan masalah, adaptasi terhadap perubahan, dan pengembangan keterampilan. Seseorang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya ketika

mereka melakukannya dengan baik sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka. Perasaan pencapaian, pengakuan, dan kepuasan kerja ini berasal dari nilai yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Karyawan akan cenderung untuk semakin produktif, termotivasi, dan setia apabila mereka merasakan kepuasan dari pekerjaannya. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Para karyawan seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka. Beberapa di antaranya adalah beban kerja yang terlalu berat, kurangnya pengakuan atas hasil kerja yang telah mereka capai, dan ketiadaan insentif atau bonus yang dapat memotivasi mereka (Jalagat, 2016). Hal ini juga sudah dipaparkan oleh Santi dan Heryanda (2022) ditemukan bahwa permasalahan kepuasan kerja yang ada pada karyawan dikarenakan tidak adanya pengakuan atas kinerja yang sudah dicapai, rendahnya gaji, tidak ada tunjangan kesehatan, dan juga fasilitas yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari perasaan puas atau senang yang didapat seseorang dari pekerjaannya. Jalagat (2016) sendiri menjelaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran utama dalam mengukur sejauh mana efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi bisnis dapat dicapai. Ketika karyawan telah mencapai kepuasan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi, yang menciptakan meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan sering ditemukannya permasalahan, yaitu ketidakpuasan kerja yang dialami oleh individu-individu yang berada didalam organisasi tersebut. Konsekuensi negatif yang diakibatkan oleh ketidakpuasan

kerja, seperti meningkatnya kasus absensi, kurangnya loyalitas, peningkatan kasus kecelakaan, dan masalah lainnya (Jalagat, 2016).

Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu komponen yang membantu organisasi karena dapat membentuk kinerja yang optimal secara efektif dan efisien. Menurut Hanafiah (2013) mengemukakan aspek kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek yang mencakup kepuasan terhadap arahan yang didapat dari atasan, kepuasan terkait upah dan peluang promosi, kepuasan dalam berinteraksi dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap tugas-tugas pekerjaan dan isi pekerjaan yang mereka lakukan. Semua aspek ini bersama-sama membentuk gambaran keseluruhan tentang sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa bahwa supervisi, upah, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri memenuhi harapannya, maka ia lebih cenderung merasa puas dalam pekerjaannya secara keseluruhan. Sebaliknya, jika ada ketidakpuasan dalam salah satu dari aspek-aspek ini, hal itu dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Didalam penelitian Lie & Vinchentius (2017) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X”, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, diantaranya meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, menunjukkan komitmen yang lebih besar, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan kinerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi

efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kesuksesan dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja para karyawannya. Karyawan yang berkinerja baik dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih peduli terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini menghasilkan layanan pelanggan terbaik dan komitmen pelanggan yang kuat terhadap perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi menghasilkan kemajuan yang cepat dan sedikit kemunduran. Karyawan yang merasa puas juga lebih produktif, mempengaruhi tidak hanya produktivitas individu tetapi juga produktivitas keseluruhan organisasi. Dalam jangka panjang, ini akan mengakibatkan perbaikan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan demikian, memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan perusahaan (Andora, 2020).

Menurut penjelasan Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama. Pertama, tingkat tantangan dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa terlibat dan memiliki peluang untuk mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan mereka, menjadi pendorong kepuasan kerja. Kedua, sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan hasil kerja memberikan dorongan positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kondisi kerja yang baik secara fisik ataupun sosial, memberikan kenyamanan dan mempermudah pelaksanaan tugas, juga memiliki peran yang signifikan. Faktor terakhir adalah

kehadiran rekan kerja yang mendukung dan bersahabat, memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Keseluruhan komponen ini membantu karyawan menjadi puas dengan pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak hanya dari pekerjaan itu sendiri, tetapi juga lingkungan tempat kerja dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

Didalam penelitian Hanifah (2013) “Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP)”, ditemukan karyawan yang merasa kurang puas dan nyaman didalam pekerjaan mereka. Alasan hal ini terjadi adalah karena para pekerja ini kurang memiliki rasa memiliki kekeluargaan dan dukungan sosial dari rekan kerja mereka, sehingga membuat mereka menjadi individual dan menghambat kerja sama tim.

PT. Wana Awet Mas telah mengalami peningkatan signifikan dalam kinerja dan produktivitas selama beberapa tahun terakhir, namun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, salah satunya adalah tingkat absensi yang cukup tinggi di antara beberapa karyawan. Berdasarkan hasil wawancara bersama *Human Research Development (HRD)*, ditemukan 12 sampai 15 karyawan yang memiliki Tingkat absensi yang cukup tinggi setiap bulan dalam kurun waktu 2022 sampai dengan 2024. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga menambah beban kerja yang harus ditanggung oleh rekan kerja. Meskipun beban kerja yang diterima bertambah, individu tetap bertahan untuk bekerja, dan ini terjadi karena adanya dukungan sosial dari rekan kerja. Dukungan

sosial ini berperan penting dalam memberikan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan. Rekan kerja yang saling mendukung ini membantu mengurangi stres dan tekanan yang dialami individu, sehingga meskipun beban kerja meningkat, mereka merasa ada teman yang siap membantu dan berbagi tanggung jawab. Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang positif. Akibatnya, individu merasa lebih mampu menghadapi tantangan yang ada dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan, meskipun menghadapi peningkatan beban kerja (Sarafino, 2011). Dalam situasi ini, dukungan sosial dari rekan kerja menjadi sangat penting. Dukungan ini dapat meringankan beban kerja akibat absensi tinggi dan mendorong kehadiran yang lebih konsisten. Oleh karena itu, memperkuat dukungan sosial antar karyawan adalah strategi kunci untuk menjaga stabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

Fass dkk. (2006) menggambarkan dukungan rekan kerja dengan istilah *perceived coworker support*, yang merujuk pada pengaruh positif dari interaksi sosial yang berulang kali terjadi sebagai hasil dari bantuan yang diberikan. Disebutkan bahwa mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja mencakup bantuan emosional dan praktis yang dapat diterima individu melalui hubungan interpersonal dengan sesama rekan kerja. Ditekankan bahwa mendapatkan dukungan dari rekan kerja, baik dalam bentuk dukungan nyata maupun emosional, dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang positif di perusahaan. Rekan kerja yang mendukung satu sama lain akan menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan di mana kolaborasi, persahabatan, dan kerja sama dapat berkembang. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membuat tempat kerja lebih menyenangkan (Rudi, 2013).

Pemahaman terhadap dukungan yang dirasakan dari rekan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas, keterlibatan mereka dalam pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan tingkat kepuasan kerja. Dengan adanya sejumlah faktor yang mendukung pencapaian kepuasan kerja, dukungan antar rekan kerja menjadi unsur yang sangat signifikan dalam suatu konteks lingkungan kerja (Byrne & Hochwarter, 2008). Ketika salah satu karyawan merasakan adanya dukungan antar karyawan lainnya, mereka cenderung merasa lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya perkembangan kinerja yang cepat karena adanya dukungan antar rekan kerja di berbagai situasi lingkungan kerja, sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam memberikan dukungan rekan sebaya sebagai hal yang sangat penting untuk pengembangan tenaga kerja yang efektif (Byrne & Hochwarter, 2008).

Studi yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat dukungan rekan kerja yang kuat. Tingkat dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang menghasilkan rasa keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. (Connors dkk., 2020)

Menurut Kurniawan (2022), dukungan rekan kerja berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, dukungan rekan kerja merupakan subjek penelitian yang penting. Dalam hal ini, dukungan rekan kerja mencakup

berbagai bentuk bantuan, mulai dari bantuan praktis dalam menyelesaikan tanggung jawab hingga dukungan emosional yang membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja mereka, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan lebih terhubung dengan lingkungan kerja mereka, yang menghasilkan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Penelitian tentang hubungan antara dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja menjadi penting karena dapat memberikan wawasan berharga tentang cara meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada akhirnya, meningkat secara keseluruhan

Dukungan sosial dari rekan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan rasa nyaman saat bekerja. Menurut hasil penelitian Iswanto & Agustina (2016) “Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan”, kehadiran dukungan sosial ini mampu meredakan stres kerja, yang biasanya menghambat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan adanya dukungan sosial, beban atau masalah yang dihadapi seseorang dapat berkurang, sehingga dukungan ini dapat dipandang sebagai hasil dari interaksi pribadi yang mencakup aspek emosional, evaluasi, informasi, dan bantuan praktis. Akhirnya, dukungan sosial dari rekan kerja menjadi kunci untuk mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

Tingkat kepuasan karyawan sangat memengaruhi kualitas dan produktivitas produksi PT. Wana Awet Mas. Dukungan dari rekan kerja dapat membuat tempat kerja lebih menyenangkan dan mendukung. Jika karyawan merasa didukung oleh

rekan kerja mereka, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengganggu kinerja, menyebabkan penurunan produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, kurangnya motivasi, dan penurunan komitmen terhadap tugas-tugas yang harus mereka selesaikan. Oleh karena itu, strategi penting untuk memastikan produktivitas dan kualitas yang tinggi di pabrik adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui dukungan rekan kerja.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat dukungan antar rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperluas cakupan pengetahuan, terutama dalam disiplin Psikologi Industri dan Organisasi, yang membahas hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan pabrik. Selain itu, penelitian ini dapat menyumbangkan literatur yang lebih luas dan menjadi sumber referensi yang berharga untuk studi yang akan dilakukan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Peneliti dapat memberikan wawasan baru untuk meningkatkan kesadaran antar karyawan untuk bisa saling membantu dalam berbagai aspek.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengatasi maupun menyelesaikan kendala yang ada didalam ketenagakerjaan PT. Wana Awet Mas

c. Bagi Riset Selanjutnya

Diharapkan riset ini akan berfungsi sebagai referensi untuk penelitian terkait industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Weiss (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan sejauh mana pekerjaan membuat karyawan merasa senang dan memiliki perasaan positif. Pendekatan kepuasan kerja yang berfokus pada afeksi bertujuan untuk menilai perasaan dan emosi karyawan saat bekerja. Apabila karyawan merasakan perasaan atau emosi positif, hal tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Robbins & Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Selain itu, pekerjaan mencakup interaksi dengan rekan kerja dan atasan, ketaatan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, pencapaian standar kinerja yang telah ditetapkan, menghadapi kondisi kerja yang tidak selalu ideal, dan aspek-aspek serupa.

Nuraini (dalam Yuliani, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengaju pada perasaan positif dan kasih sayang terhadap pekerjaan yang mampu menciptakan suasana emosional yang menyenangkan. Moral kerja, tingkat kedisiplinan, dan pencapaian dalam pekerjaan mencerminkan sikap ini. Kepuasan kerja dirasakan baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Handoko (dalam Marniati, 2020) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan

emosional yang didapat dan dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang dapat bersifat menguntungkan maupun tidak menguntungkan. Penilaian emosional seseorang tentang pekerjaan mereka mencerminkan kepuasan kerja.

The two factor theory yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Celik M., 2011) mempertimbangkan komponen-komponen motif kepuasan kerja, yang mencakup aspek positif dan negatif dalam lingkungan kerja. Aspek negatif, seperti gaji yang rendah, kurangnya jaminan pekerjaan, kondisi kerja yang buruk, hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan yang tidak mendukung, dan manajemen yang kurang baik. Faktor-faktor ini, menurut Herzberg, hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan tetapi tidak memotivasi karyawan. Sebaliknya, aspek-aspek yang membawa pemenuhan dan memotivasi karyawan, disebut sebagai motivator, mencakup pencapaian tujuan, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan spesialisasi pekerjaan. Herzberg memperkuat dan memperluas konsep aktualisasi diri dan kebutuhan fisiologis dari Maslow dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik (motivator) mengarah pada kepuasan dan pemenuhan karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk (faktor higienis) hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja.

Pada intinya, keterikatan emosional dan emosi pengaruh baik yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap kualitas pekerjaannya merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulannya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan baik dan gairah individu terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi kebijakan bisnis, dan memenuhi tujuan kinerja, serta kemampuan menghadapi kondisi kerja yang mungkin tidak selalu ideal. Kepuasan kerja menciptakan suasana emosional yang menyenangkan, tercermin dalam moral kerja, tingkat kedisiplinan, dan pencapaian dalam pekerjaan. Hal ini mencerminkan evaluasi emosional individu terhadap pekerjaannya, di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kesimpulannya, kepuasan kerja tercapai ketika individu merasakan keterikatan emosional dan positif terhadap pekerjaannya, menilai pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan dan memuaskan.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013), ada beberapa aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu

1. Pertama, Pekerjaan yang menantang secara mental dapat membuat karyawan bahagia dan bahagia. Pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka dan memberikan kritik yang baik juga dapat membuat mereka bahagia. Namun, terlalu sedikit tantangan dapat menyebabkan kebosanan, sementara terlalu banyak tantangan dapat menyebabkan stres dan perasaan gagal.
2. Kedua, sistem upah dan kebijakan promosi yang dianggap adil oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan. Karyawan tidak hanya

mencari uang, namun juga nilai adil dalam penghasilan dan promosi. Persepsi keadilan dalam kebijakan penggajian dan promosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Ketiga, Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang nyaman, seperti suhu, cahaya, dan kebisingan yang sesuai.
4. Keempat, memiliki rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan juga memenuhi kebutuhan sosial.
5. Kelima, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dapat berdampak pada kepuasan kerja. Orang yang memilih pekerjaan yang sesuai dengan tipe kepribadiannya cenderung merasa lebih berhasil dan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

Selanjutnya menurut Spector (1985) aspek-aspek dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya di perusahaan. Ini mencakup kepuasan karyawan terhadap pembayaran dan kenaikan gaji yang diterima.

2. Promosi

Promosi adalah peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan jabatan atau pangkat dalam pekerjaannya. Ini

mencakup kepuasan karyawan terhadap peluang promosi yang diberikan di tempat kerja.

3. Supervisi

Supervisi mengacu pada tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan mereka. Ini mencakup evaluasi karyawan terhadap fungsi manajerial atasannya.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah ketika karyawan menerima insentif sosial sebagai tanda terima kasih dari pemberi kerja atas kontribusi mereka. Hal ini juga mencakup betapa bahagianya pekerja dengan tunjangan atau tunjangan yang mereka terima di tempat kerja.

5. Pengakuan

Pengakuan melibatkan apresiasi terhadap kinerja kerja yang baik, bukan hanya dalam bentuk uang. Ini mencakup kepuasan karyawan terhadap penghargaan yang diberikan karena performa kerja yang baik.

6. Kebijakan

Kebijakan dalam konteks pekerjaan merujuk pada sistem birokrasi yang diterapkan oleh perusahaan untuk karyawan. Ini mencakup kepuasan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja merujuk kepada individu-individu yang bekerja dalam satu perusahaan. Ini mencakup kepuasan karyawan terhadap hubungan mereka dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan.

8. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri melibatkan jenis pekerjaan dan cara pelaksanaannya, termasuk penjadwalan. Ini mencakup kepuasan karyawan terhadap tipe pekerjaan yang mereka lakukan dan bagaimana pekerjaan itu dijalankan.

9. Komunikasi

Dalam struktur perusahaan, komunikasi adalah rangkaian proses penyampaian informasi kepada individu lain. Ini mencakup evaluasi kepuasan karyawan terhadap dinamika komunikasi di dalam organisasi, termasuk seberapa baik informasi disampaikan.

Menurut Weiss dkk. (2017), terdapat 20 aspek kepuasan kerja yang ditunjukkan pada skala kepuasan kerja MSQ (Minnesota Satisfaction Questioner), dimana aspek-aspek ini mewakili tiga dimensi yaitu,

a. Intrinsik

Dimensi intrinsik berkaitan dengan faktor-faktor internal dalam pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini mencakup aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dari dalam diri karyawan, seperti:

1. *Ability utilization* (seluruh kemampuan):

Merupakan perasaan keberhasilan yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari pencapaian dalam pekerjaannya. Ini mencerminkan pengakuan terhadap upaya dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

2. *Achievement* (pencapaian):

Merupakan perasaan keberhasilan yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari pencapaian dalam pekerjaannya. Ini mencerminkan pengakuan terhadap upaya dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.

3. *Activity* (aktivitas):

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk tetap aktif dan produktif sepanjang hari kerja. Dengan lingkungan kerja yang dinamis dan menggairahkan seperti ini, karyawan dapat menghasilkan hasil terbaik mereka.

4. *Authority* (otoritas):

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki wewenang dan kemampuan dalam memerintah atau memberikan arahan kepada orang lain. Ini mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan.

5. *Creativity* (kreativitas):

Memberikan peluang kepada karyawan untuk mencoba metode atau pendekatan kreatif mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen.

6. *Independence* (indepensi):

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri, menunjukkan otonomi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka.

7. *Moral values* (nilai-nilai moral):

Memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab tanpa bertentangan dengan nilai dan prinsip moral pribadi.

8. *Responsibility* (tanggung jawab):

Memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memberikan dan menggunakan penilaian pribadi mereka dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu.

9. *Security* (keamanan):

Menyajikan bagaimana pekerjaan memberikan jaminan atau stabilitas dalam mempertahankan status karyawan sebagai pekerja tetap.

10. *Social service* (layanan sosial):

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi positif bagi orang lain atau masyarakat melalui pekerjaan mereka.

11. *Social status* (status sosial):

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasa menjadi bagian penting atau unggul dalam komunitas atau lingkungan kerja.

12. *Variety* (variasi kerja):

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tugas atau proyek yang berbeda dari waktu ke waktu, mencegah rutinitas yang membosankan.

b. Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik berkaitan dengan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini mencakup aspek-aspek pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi di luar diri karyawan, seperti:

1. *Advancement* (kemajuan):

Memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, maju dalam pekerjaan mereka, dan meningkatkan posisi mereka dalam organisasi.

2. *Company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan praktik perusahaan):

Merujuk pada bagaimana kebijakan perusahaan diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dengan nilai dan norma perusahaan.

3. *Compensation* (kompensasi):

Mencakup gaji yang diterima oleh karyawan serta hubungannya dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini mencerminkan keadilan dalam penghargaan finansial terhadap kontribusi dan performa karyawan.

4. *Recognition* (pengakuan):

Merupakan penghargaan atau pujian yang diberikan kepada karyawan saat berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai hasil yang memuaskan.

5. *Supervision-human relation* (supervisi hubungan antar individu):

Menggambarkan cara atasan berinteraksi dan menangani hubungan dengan bawahannya. Kondisi ini dapat memengaruhi suasana kerja dan kepuasan karyawan.

6. *Supervision-technical* (Supervisi Teknis):

Mengukur kompetensi atasan dalam membuat keputusan teknis terkait pekerjaan atau tugas yang diemban karyawan.

c. *General*

Dimensi general atau umum merupakan gabungan dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Ini mencerminkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang mencakup bagaimana karyawan merasakan seluruh aspek pekerjaan mereka, baik dari sisi internal maupun eksternal. Dimensi ini memberikan gambaran umum tentang kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan tingkat kepuasan mereka secara keseluruhan, seperti:

1. *Co-workers* (rekan kerja):

Menjelaskan interaksi antara karyawan satu sama lain dalam tim atau organisasi. Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas.

2. *Working conditions* (kondisi kerja):

Mengacu pada berbagai kondisi fisik dan lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Ini termasuk, menurut Melani (2012),

1. Faktor Finansial

Karyawan yang merasakan bahwa mereka dihargai secara finansial, seperti gaji yang memadai dan tunjangan yang adil, cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena ini memberikan rasa stabilitas finansial dan kepercayaan diri.

2. Faktor Fisik

Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik, termasuk pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta suhu yang nyaman, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ketika lingkungan kerja mendukung kesejahteraan fisik dan kesehatan mental karyawan, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

3. Faktor Sosial

Hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja, antar rekan kerja maupun atasan, berkontribusi dalam membentuk suasana kerja yang seimbang. Interaksi yang positif, kerjasama tim yang kuat, dan dukungan sosial dari sesama rekan kerja dapat memberikan dampak positif pada tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diakui dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya umumnya akan merasakan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

4. Faktor Psikologi

Aspek psikologis, seperti minat, ketenangan, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka mencocokkan minat dan keterampilan pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dan bermotivasi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan.

5. Faktor Finansial, Fisik, Sosial, dan Psikologi

Kepuasan kerja yang optimal seringkali terjadi ketika semua faktor-faktor ini saling bersinergi. Karyawan yang mendapatkan pengakuan finansial yang adil, bekerja di lingkungan fisik yang nyaman, memiliki hubungan sosial yang baik, dan merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaan mereka, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Keseluruhan pengalaman kerja karyawan terbentuk dari kombinasi harmonis faktor-faktor ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Alamanda, Alamanda & Kamaratih (2019) yaitu,

1. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh ciri-ciri intrinsik pekerjaan seperti keragaman, kesulitan, tanggung jawab, dan kreativitas. Skill variety, task identity, task significance, dan feedback juga memainkan peran penting dalam karakteristik pekerjaan.

2. Gaji:

Kepuasan kerja terkait dengan seberapa baik gaji memenuhi harapan karyawan. Ini juga terkait dengan keyakinan bahwa gaji sesuai dengan keahlian dan kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja terkait imbalan dan keuntungan dapat meningkat ketika ada opsi bonus.

3. Kepribadian:

Individu dengan self-esteem tinggi, emosi stabil, dan kontrol diri yang baik cenderung lebih puas dalam pekerjaan.

Kepribadian negatif, seperti kritis dan cemas, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

4. Atasan atau Supervisi:

Kepemimpinan tenggang rasa dan transformasional berhubungan dengan kepuasan kerja. Hubungan fungsional (partisipasi dalam pengambilan keputusan) dan keseluruhan (hubungan antarpribadi yang positif) dengan atasan mempengaruhi kepuasan kerja. Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja merupakan prediktor utama kepuasan kerja dan mengurangi turnover.

5. Rekan dan Tim Kerja:

Rekan kerja yang mendukung dan kerjasama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja. Adanya dukungan dari rekan kerja menjadi penting untuk kepuasan kerja dan mengurangi turnover.

6. Kondisi Kerja:

Kepuasan kerja dan produktivitas dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, yang termasuk tempat kerja yang bersih, nyaman, dan sesuai dengan prinsip ergonomi. Sementara lingkungan kerja yang tidak baik, seperti panas dan kebisingan, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.

7. Kesempatan Promosi:

Kesempatan promosi dianggap sebagai penghargaan terhadap hasil kerja dan loyalitas karyawan. Namun, lingkungan kerja yang positif dan pengembangan kapasitas individu juga dianggap penting, terkadang lebih dari kesempatan promosi.

Faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, gaji yang adil, kepribadian individu, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja yang baik, dan kesempatan promosi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial, penghargaan atas kontribusi, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan elemen-elemen kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

B. Dukungan Sosial Rekan Kerja

1. Definisi Dukungan Sosial Rekan Kerja

Sarafino (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diterima individu dari

orang lain maupun kelompok. Dukungan rekan kerja, menurut Blanchard dan Thacker (dalam Winter & Fleenor, 2007), mengacu pada dukungan serta bantuan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. Hal ini berarti rekan kerja memberikan dorongan dan bantuan kepada individu-individu di lingkungan kerja mereka.

Menurut Bossche dkk. (2010) Dukungan karyawan sering diartikan sebagai dorongan bagi para pekerja untuk menggali peluang pembelajaran baru di lingkungan kerja.

Serangkaian tindakan atau perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja dan atasan di tempat kerja dikenal sebagai dukungan sosial di tempat kerja. Pembimbingan, dukungan emosional, bantuan dalam tugas dan pemecahan masalah, atau hanya memberi tahu orang lain tentang hirarki dalam organisasi adalah beberapa contoh perilaku jenis ini (Pelin & Osoian, 2021).

Penilaian pada perilaku yang diterima dari dukungan rekan kerja ini dapat dijelaskan dengan mengacu pada konsep *perceived support* yang dijelaskan oleh Gottlieb dan Bergen (2009). Mereka menegaskan bahwa *perceived support* atau dukungan yang dipersepsikan, yakni keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki akses terhadap dukungan ketika dibutuhkan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Meskipun dukungan yang diterima secara nyata (*received support*) juga penting, *perceived support* sering kali memiliki dampak yang lebih kuat karena dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi. Dalam konteks dukungan rekan kerja, ketika karyawan merasa bahwa mereka didukung oleh rekan-rekannya, mereka lebih

mungkin untuk merasa termotivasi dan mampu mengatasi tantangan di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan.

Dari beberapa teori yang sudah ada, dukungan rekan kerja merupakan komponen penting dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perasaan atau penilaian seorang karyawan bahwa ia menerima bantuan dan dorongan dari rekan kerjanya mencakup berbagai perilaku seperti pembimbingan, dukungan emosional, bantuan dalam tugas, pemecahan masalah, serta penyediaan informasi tentang struktur hierarki dalam organisasi. Penilaian ini mencerminkan adanya upaya individu-individu untuk saling membantu dan mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan pembelajaran bersama.

Dengan demikian, dukungan rekan kerja yang memadai tidak hanya memperkuat motivasi dan kinerja individu, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif secara keseluruhan.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja

Aspek dukungan dari rekan kerja diambil dari berbagai tokoh, terdapat empat aspek dukungan sosial menurut House (1988), yaitu :

1. Pertama, aspek emosional melibatkan dukungan dalam bentuk kekuatan fisik dan keinginan untuk mempercayai orang lain.
2. Kedua, aspek instrumental mencakup penyediaan alat atau bantuan untuk mempermudah tugas orang lain.

3. Ketiga, aspek informatif melibatkan memberikan informasi untuk membantu mengatasi masalah pribadi.
4. keempat, aspek penilaian melibatkan dukungan dan peran sosial dalam interaksi sosial.

Selanjutnya, Sarafino (dalam Aziz, 2016) mengatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari empat elemen, yaitu

1. Dukungan Emosional

Memberikan semangat, kehangatan, dan empati kepada seseorang dalam situasi sulit dikenal sebagai dukungan emosional. Ini mencakup memberikan perhatian, membuat individu merasa dihargai, dan memastikan bahwa mereka aman dan dicintai. Dukungan emosional juga memberikan rasa nyaman dan keyakinan kepada individu, yang membantu mereka merasa kompeten dan dihargai.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan ini disebut juga dengan dukungan langsung. Contohnya adalah memberikan uang atau memberi kepada mereka yang membutuhkan pekerjaan. Ini memerlukan penawaran produk atau layanan bermanfaat yang membantu mengatasi masalah sehari-hari. Dukungan ini dapat berupa bantuan finansial atau materi, bantuan tugas sehari-hari, atau bantuan pemecahan masalah.

3. Dukungan Informasi

Hal ini termasuk nasehat tentang cara mengatasi masalah atau membuat keputusan sulit. Ini termasuk memberikan informasi yang dapat

membantu orang mengevaluasi kinerja mereka atau menemukan solusi untuk masalah yang mereka hadapi. Contoh dukungan informasi termasuk memberikan saran yang bermanfaat atau instruksi tentang keterampilan yang dapat membantu orang mengatasi masalah.

4. Dukungan Persahabatan

Dukungan persahabatan melibatkan menghabiskan waktu bersama dan berbagi minat dan aktivitas sosial. Dukungan ini mencakup menghabiskan waktu bersama dalam kegiatan rekreasi atau berbicara tentang minat bersama yang memberikan kesenangan. Dukungan ini memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok, menciptakan ikatan sosial, dan membantu individu merasa lebih terhubung dengan orang lain.

Dari berbagai aspek yang telah disebutkan dari kedua tokoh, peneliti akan merujuk pada aspek dukungan sosial rekan kerja dari Sarafino (dalam Aziz, 2016) yaitu aspek emosional, informatif, instrumental dan persahabatan. Peneliti memutuskan untuk memilih aspek-aspek tersebut karena dapat mewakili dan cocok digunakan pada subjek penelitian, yaitu rekan kerja. Setiap aspek juga mampu mencakup atribut-atribut yang akan diukur.

C. Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Di dalam lingkungan kerja, solidaritas di antara rekan kerja bisa menjadi sumber dukungan emosional yang penting, meskipun tantangan juga muncul dalam bentuk persaingan dan konflik. Kebijakan perusahaan, seperti program

yang dapat meningkatkan dukungan antar karyawan dan kebijakan kesejahteraan, memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas dukungan yang diterima oleh karyawan pabrik. Pengaruh budaya lokal dan kondisi ekonomi turut memainkan peran signifikan dalam dinamika interaksi sosial di lingkungan kerja. Keanggotaan dalam organisasi karyawan atau serikat pekerja juga mampu memberikan sumber dukungan sosial serta bantuan hukum kepada karyawan pabrik. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga turut berperan dalam menentukan tingkat dukungan sosial yang dirasakan oleh para karyawan pabrik. Hal ini menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung, tetapi juga produktif bagi para pekerja pabrik (Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z., 2007).

Oleh karena itu, peran rekan kerja dalam memberikan dukungan sosial memiliki signifikansi yang positif, terutama ketika seorang karyawan terlibat dalam penyelesaian tugas bersama dengan tim kerja. Dalam situasi ini, interaksi dan kerjasama yang efektif dengan sesama anggota tim menjadi hal yang sangat krusial. Rekan kerja tidak hanya menjadi elemen dalam lingkungan kerja, melainkan juga menjadi faktor penentu dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan penyelesaian tugas tim yang memerlukan kolaborasi dan kerja sama antar anggota tim (Amarneh dkk., 2010). Dengan adanya lingkungan yang positif dikarenakan kedekatan antar pekerja, hal ini dapat menciptakan rasa cinta individu terhadap pekerjaannya. Menurut Hadipranata (1996) dukungan yang diberikan oleh rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang saling membantu, ramah, dan kolaboratif. Keadaan ini tidak hanya menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini juga diperkuat dengan *the two factor theory* oleh Herzberg (dalam Celik M., 2011) dimana faktor motivasi seperti pencapaian yang diikuti dengan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja dan juga kontribusi pribadi dalam pekerjaan yang memenuhi tanggung jawab dan faktor higiene yang berarti dukungan sosial antar rekan kerja yang menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dukungan antar rekan kerja yang rendah di dalam organisasi memiliki peran yang negatif dalam membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja. Rendahnya dukungan sosial di tempat kerja, maka berdampak juga pada kepedulian individu terhadap pekerjaannya (Iswanto & Agustina, 2016). Sedangkan menurut Hanafi, Pontoh & Novitasari (2022) salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja sendiri adalah pekerjaan itu sendiri. Bagaimana pekerjaan itu memiliki daya tarik bagi individu untuk merasa nyaman dengan pekerjaannya. Jika lingkungan kerja sendiri tidak dapat menciptakan ekosistem yang baik akan sulit juga untuk mempertahankan kepuasan kerja yang ada

Jika ada banyak dukungan antar rekan kerja, itu baik bagi perusahaan maupun individu. Hal ini termasuk berbagai jenis dukungan yang dikemukakan oleh Sarafino (dalam Aziz, 2016) seperti emosional, instrumental, informasi, dan persahabatan. Semua aspek ini adalah komponen penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja seseorang di tempat kerja. Dukungan emosional melibatkan memberikan semangat dan empati kepada

rekan kerja, terutama saat mereka menghadapi tantangan atau stres. Ini bisa berupa kata-kata dorongan, mendengarkan keluhan, dan menunjukkan kepedulian. Dukungan ini membantu meningkatkan rasa aman dan dihargai di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Mengenai dukungan instrumental, dukungan ini mencakup bantuan praktis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah sehari-hari di tempat kerja. Misalnya, jika seorang rekan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan proyek, rekan kerja lainnya dapat memberikan bantuan teknis, sumber daya tambahan, atau menyarankan solusi praktis. Dukungan informasi di tempat kerja melibatkan memberikan saran atau instruksi yang bermanfaat untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Ini bisa berupa berbagi pengetahuan, memberikan saran konstruktif, atau memberikan panduan tentang bagaimana menangani situasi tertentu. Dukungan ini membantu individu merasa lebih kompeten dan mampu dalam perannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan dukungan persahabatan di tempat kerja mencakup menghabiskan waktu bersama, berbagi minat, dan berpartisipasi dalam aktivitas sosial. Ini membantu menciptakan ikatan sosial yang kuat, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tim, dan memperkuat hubungan antar rekan kerja. Dukungan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mengurangi perasaan isolasi. Dukungan seperti ini membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan efisiensi serta kepuasan kerja. Ketika dukungan rekan kerja tidak ada, dapat timbul berbagai masalah. Tanpa dukungan emosional, individu mungkin merasa terabaikan atau tidak

dihargai, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Ketiadaan dukungan instrumental dapat menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan meningkatnya beban kerja, yang dapat berkontribusi pada stres dan ketidakpuasan. Tanpa dukungan informasi, rekan kerja mungkin merasa kurang siap atau tidak tahu bagaimana mengatasi masalah, yang dapat menghambat performa mereka dan dengan tanpa adanya dukungan persahabatan, individu dapat merasa terisolasi dan kurang terhubung dengan tim, yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian dan penguatan terhadap aspek-aspek ini menjadi hal yang penting bagi setiap individu dan perusahaan dalam terciptanya lingkungan kerja yang membangun, produktif, dan tentu saja meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hasymi, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, pentingnya dukungan antar rekan kerja terhadap kepuasan kerja sangat nyata. Dukungan sosial yang tinggi di lingkungan kerja tidak hanya menciptakan hubungan yang baik antar individu, tetapi juga mempengaruhi kepedulian terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan dan individu perlu memberi perhatian khusus pada membangun dukungan sosial di lingkungan kerja untuk menciptakan tingginya kepuasan kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan dukungan sosial rekan kerja pada PT. Wana Awet Mas dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan akan diikuti dengan meningkatnya dukungan sosial rekan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

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

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

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian memiliki tujuan untuk memandu variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Dalam konteks ini, definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sejauh mana perasaan senang dan positif karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi, seperti aktif berpartisipasi dalam proyek, berinisiatif untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk

berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, memberikan dukungan kepada tim, dan terlibat dalam komunikasi yang positif. Selain itu, kepuasan kerja sering kali terlihat dari tingkat absensi yang rendah, karena karyawan yang puas lebih cenderung hadir secara konsisten dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja. Perilaku ini tidak hanya mencerminkan kepuasan mereka tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan atmosfer kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja diukur dari 20 aspek pada skala kepuasan kerja *MSQ (Minnesota Satisfaction Questioner)* dimana aspek-aspek ini mewakili tiga dimensi yang berbeda. Skala tersebut sudah pernah digunakan pada penelitian Alamanda, Kamaratih & Hamka (2019) “Kepuasan Karyawan BAA (Biro Administrasi Akademik)” dengan nilai validitas 0.001 ($p \leq 0.05$). Dalam skala kepuasan kerja *MSQ (Minnesota Satisfaction Questioner)* terdapat aspek-aspek yang terdiri dari,

2. Dukungan Sosial Rekan Kerja

Dukungan sosial rekan kerja adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan yang dirasakan karyawan dari individu atau kelompok rekan kerja mereka. Perilaku yang menunjukkan dukungan sosial rekan kerja dapat mencakup tindakan seperti memberikan bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas, memberikan saran positif, dan menunjukkan empati serta kepedulian saat karyawan menghadapi tantangan pribadi atau profesional. Selain itu, dukungan sosial juga terlihat dalam bentuk keterlibatan dalam aktivitas sosial di tempat kerja, seperti berbagi pengalaman, merayakan pencapaian bersama, dan menawarkan dukungan

moral. Perilaku ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan memperkuat rasa keterhubungan serta kolaborasi di antara karyawan. Dukungan sosial rekan kerja diukur dari empat aspek menurut Sarafino (dalam Aziz, 2016).

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah istilah yang mengacu pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2020). Dalam konteks ini, populasi tidak hanya terbatas pada individu, melainkan juga mencakup objek atau subjek lain yang memiliki karakteristik yang ingin diselidiki. Dalam penelitian ini populasi dari PT. Wana Awet Mas yang terdiri dari 110 karyawan. Terdapat karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah representasi representatif dari populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya. Dalam penelitian ini jumlah karyawan yang memenuhi karakteristik untuk dijadikan sampel adalah sebanyak 100 karyawan, dimana melibatkan seluruh karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas.

Teknik pengambilan sampel *simple random sampling* digunakan untuk memilih sampel, teknik ini digunakan agar setiap individu memiliki

peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2020). Rumus Slovin digunakan peneliti untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan. berikut rumus yang digunakan. :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase ketelitian pengambilan sampel (10%)

Peneliti memilih tingkat persentase sebesar 10% dikarenakan keterbatasan waktu dan tetap dapat mewakili dalam variasi populasi (Sugiyono, 2020). Sehingga didapatkan jumlah sampel yaitu sebesar 50 responden.

D. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis skala, skala dukungan sosial dan skala kepuasan kerja. Aspek dari dua variable ini akan dijabarkan menjadi beberapa indikator dari aspek setiap variabel dan akan diturunkan menjadi aitem *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mengungkapkan sikap positif atau dukungan terhadap aspek-aspek dalam variabel, sementara *unfavorable* terdiri dari

pernyataan yang menyatakan sikap negatif atau ketidakdukungan terhadap aspek-aspek dari variabel tersebut (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert yang terdiri dari empat alternatif jawaban, yang dibagi menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Alternatif jawaban tersebut adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam konteks analisis kuantitatif, respon jawaban dapat diberi skor mulai dari empat hingga satu untuk pernyataan *favorable*, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, skor diberikan dari satu hingga empat (Sugiyono, 2020).

1. Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

Skala dukungan sosial rekan kerja ini menggunakan aspek yang disusun oleh Sarafino (dalam Aziz, 2016) yang terdiri dari aspek emosional, informatif, instrumental dan persahabatan.

Tabel 1. *Blueprint* Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Emosional	Kelekatan antar karyawan	1	-	1	3.3
		Perasaan aman terhadap karyawan lain	-	2	1	3.3
		Keinginan untuk percaya kepada orang lain	3,5	6,8	4	13.3
		Keterbukaan terhadap karyawan lain untuk memberikan rasa kedekatan	7,9	4,10	4	13.3
2	Informatif	Saling memberikan nasihat	11,14	12	3	10
		Mendapatkan pengarahan dari karyawan lain	16,17	13	3	10
		Pemberian evaluasi	18	15	2	6.6
3	Instrumental	Pemberian peralatan atau alat bantu	20,21	19	3	10

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
		Bantuan keuangan	22	-	1	3.3
4	Persahabatan	Menghabiskan waktu bersama	23	30	2	6.6
		Aktivitas Sosial	25	-	1	3.3
		Perasaan keanggotaan dalam kelompok	27	26,28	3	10
		Membantu individu merasa terhubung dengan orang lain	29	24	2	6.6
		Jumlah	17	13	30	100

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini menggunakan skala yang diadopsi dari *Minnesota Satisfaction Questioner* (MSQ) menurut jurnal *Vocational Psychology Research & Minnesota, T. U. (1977)* yang berasal dari aspek kepuasan kerja menurut Weiss dkk. (2017), dimana skala ini terdiri dari dimensi intrinsik, ekstrinsik dan general.

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Emosional	Seluruh kemampuan	1	-	1	5
		Pencapaian	11	-	1	5
		Aktifitas	6	-	1	5
		Otoritas	7	-	1	5
		Kreatifitas	10	-	1	5
		Independensi	2	-	1	5
		Nilai Moral	5	-	1	5
		Tanggung Jawab	9	-	1	5
		Keamanan	12	-	1	5
		Layanan Sosial	8	-	1	5
		Status Sosial	4	-	1	5
		Variasi Pekerjaan	3	-	1	5
2	Ekstrinsik	Kemajuan	17	-	1	5
		Kebijakan Perusahaan dan Praktik Perusahaan	15	-	1	5
		Kompensasi	16	-	1	5
		Pengakuan	20	-	1	5

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
		Supervisi Hubungan antar Individu	13	-	1	5
		Supervisi Teknis	14	-	1	5
		Supervisi Hubungan antar Individu	13	-	1	5
		Supervisi Teknis	14	-	1	5
3	General	Kondisi Kerja	18	-	1	5
		Rekan Kerja	19	-	1	5
Jumlah			20	0	20	100

E. Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mengolah dan menganalisis data numerik yang telah dikumpulkan, dengan tujuan menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Proses ini melibatkan berbagai teknik statistik untuk menafsirkan data dan menarik kesimpulan yang valid mengenai hubungan antar variabel. Tujuan utama dari analisis data adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti dan memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk mendukung atau menolak hipotesis penelitian (Sugiyono, 2020).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur merupakan instrumen yang tepat untuk mengukur tujuan dari penelitian (Azwar, 2015). Hal ini juga dilakukan untuk melihat apakah aitem tersebut relevan dengan aspek dari skala yang ada. Uji validitas ini akan dilakukan dengan uji validitas isi, menurut Salkind (dalam Puspitasari W.D. & Febrinita F., 2021) validitas isi akan melibatkan penilaian oleh ahli atau pakar di bidang terkait untuk pengembangan instrumen pengukuran. Uji validasi isi akan mengevaluasi sejauh mana setiap aitem dalam alat ukur tetap relevan dengan penelitian yang ingin dilakukan dan ahli yang terlibat dalam proses ini akan memberikan nilai terhadap kejelasan bahasa dan relevansi dari aspek skala yang sudah ditetapkan oleh ahli yang dilibatkan, yaitu dosen pembimbing.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menentukan apakah instrumen akan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. (Sugiyono, 2020). Uji realibilitas ini menggunakan teknik uji *Alpha Cronbach*, dimana kriteria dalam pemilihan aitem, yaitu aitem yang memiliki nilai kurang dari 0.30. dapat dikatakan sebagai aitem yang memiliki perbedaan yang rendah (Azwar, 2015). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*).

2. Uji Asumsi dan Hipotesis

Uji hipotesis akan menggunakan Teknik uji korelasi *product moment* atau pearson, dimana sebelum melakukan uji analisis tersebut ada beberapa uji asumsi yang harus dilakukan dan terpenuhi, meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah data subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar, 2015). Uji normalitas ini akan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menggunakan program JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya data dalam penelitian yang dilakukan. Hubungan yang dikatakan liniernya suatu data adalah apabila perubahan pada variabel X cenderung diikuti oleh perubahan variabel Y dengan membentuk garis linier (Sugiyono, 2020).

c. Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah menggunakan analisis statistik untuk memverifikasi kebenaran suatu klaim dan memastikan apakah klaim tersebut dapat diterima atau tidak. Membuat keputusan yang tepat mengenai hipotesis yang diajukan memerlukan pendekatan ini (Arifin, 2017).

Metode korelasi Pearson, suatu teknik statistik untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan linier antara dua variabel kuantitatif,

digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini. Kekuatan dan arah hubungan ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson yang menjadi landasan untuk menyetujui atau menolak hipotesis penelitian.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wana Awet Mas, sebuah pabrik olahan kayu yang berdiri sejak tahun 1993 dan terletak di Temanggung, Jawa Tengah. Sebagai salah satu produsen utama produk kayu olahan di wilayah tersebut, PT. Wana Awet Mas memiliki kapasitas produksi yang signifikan dan reputasi yang baik dalam industri perkayuan. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah berfokus pada pengolahan kayu dengan teknologi dan metode yang efisien, menjadikannya pemimpin dalam sektor industri kayu di kawasan ini. Lokasinya yang strategis di Temanggung juga memberikan akses yang dapat memperlancar proses produksi dari sumber daya alam, maupun distribusi mencakup pasar domestik maupun internasional.

PT. Wana Awet Mas merupakan perusahaan yang memanfaatkan potensi yang berasal dari sumber daya hutan, khususnya di Jawa Tengah. Perusahaan ini berfokus pada pengolahan produksi kayu dengan kualitas yang tinggi, dengan tujuan memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional. Dengan memanfaatkan sumber daya alam secara berkelanjutan, PT. Wana Awet Mas tidak hanya berkontribusi terhadap perekonomian lokal tetapi juga menjaga kelestarian lingkungan. Perusahaan ini mengintegrasikan praktik-praktik pengelolaan hutan yang bertanggung jawab dalam operasionalnya,

memastikan bahwa setiap langkah produksi sesuai dengan standar lingkungan dan kualitas yang ketat.

Perusahaan ini berfokus pada produksi *jointing laminating board* dan juga kayu olahan (*plywood*). Produk-produk ini dihasilkan melalui proses teknologi canggih yang menjamin kekuatan dan daya tahan tinggi. PT. Wana Awet Mas telah memperoleh legalitas dalam mendapatkan bahan baku kayu, yang dibuktikan dengan adanya sertifikat legalitas kayu yang diaudit setiap tahun. Sertifikat ini memastikan bahwa semua kayu yang diproduksi merupakan sumber daya alam yang sah dan dikelola secara berkelanjutan. Selain itu, produk-produk yang dipasarkan juga diberi logo *Indonesian Legal Wood*, yang menandakan bahwa kayu yang diolah berasal dari sumber daya yang legal dan terverifikasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan konsumen tetapi juga mendukung upaya pelestarian hutan di Indonesia.

Struktur-struktur organisasi yang terdapat pada bagian produksi PT. Wana Awet Mas terdiri dari,

1. PPIC

Bertanggung jawab dengan rencana produksi dan kontrol persediaan bahan baku.

2. Kepala Pembahanan

Bertugas untuk mengontrol produksi dari bahan baku sampai dengan siap *assembling*.

3. Kepala *Assembling*

Bertugas untuk mengontrol produksi dari proses *assembling* sampai dengan siap untuk dijual atau didistribusikan.

Struktur organisasi ini juga dibawah dengan posisi-posisi yang bertugas dalam bagian produksi, sebagai berikut:

1. *Glue Mixer* dan *Spreader*

Bertanggung jawab untuk mencampur bahan perekat dengan proporsi yang tepat sesuai dengan resep atau formula yang telah ditentukan.

Setelah perekat dicampur, *spreader* akan mengaplikasikan perekat tersebut secara merata ke permukaan kayu atau *veneer* menggunakan mesin *spreader*.

2. *Hot Press*

Operator *Hot Press* bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin press panas yang digunakan untuk menekan dan mengikat lapisan kayu atau *veneer* yang telah dilapisi perekat.

3. Operasi *Core*

Tim Operasi *Core* bekerja dengan inti (*core*) kayu yang menjadi bagian tengah dari panel kayu lapis. Mereka bertugas untuk mempersiapkan, menyusun, dan mengatur lapisan inti kayu dengan hati-hati sebelum proses pengepresan. Tugas ini melibatkan pengukuran dan pemotongan inti kayu sesuai dengan spesifikasi, serta memastikan bahwa tidak ada cacat yang dapat mempengaruhi kualitas akhir produk.

4. *Boiler*

Operator *boiler* bertanggung jawab untuk mengoperasikan dan memelihara sistem *boiler* yang digunakan untuk menyediakan uap atau panas bagi berbagai proses produksi di pabrik.

5. *Double Sizer*

Operator *double sizer* mengoperasikan mesin yang digunakan untuk memotong dan menghaluskan panel kayu menjadi ukuran yang tepat setelah proses pengepresan. Tugas operator adalah memastikan bahwa dimensi panel sesuai dengan spesifikasi dan bebas dari cacat.

6. *Sander*

Operator *sander* bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin pengamplasan yang digunakan untuk menghaluskan permukaan panel kayu setelah dipotong.

7. *Putty*

Tim *putty* bertugas untuk menutupi dan memperbaiki cacat kecil pada permukaan panel kayu, seperti lubang atau retakan, dengan menggunakan bahan *putty* (dempul). Tugas ini penting untuk memastikan bahwa permukaan panel kayu halus dan siap untuk diolah lebih lanjut, serta memberikan penampilan akhir yang baik pada produk.

8. *Grading*

Tim *grading* bertanggung jawab untuk menilai dan mengkategorikan panel kayu berdasarkan kualitasnya setelah proses produksi selesai. Mereka akan memeriksa panel kayu untuk mencari cacat,

ketidaksesuaian ukuran, atau kekurangan lainnya, dan kemudian mengklasifikasikannya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Hasil grading ini akan menentukan apakah panel kayu tersebut memenuhi syarat untuk digunakan atau dijual.

9. *Packing* dan *Quality Control*

Bertugas untuk mengemas produk akhir (panel kayu) sesuai dengan spesifikasi pengiriman. Tugas ini melibatkan pengecekan produk, pembungkusan, pelabelan, dan penataan produk agar siap untuk distribusi.

Tim *Quality Control* bertanggung jawab untuk memeriksa dan memastikan bahwa setiap produk akhir memenuhi standar kualitas yang ditetapkan sebelum dikirimkan ke pelanggan.

10. Mekanik

Mekanik bertanggung jawab untuk memelihara, memperbaiki, dan memastikan kelancaran operasi semua mesin dan peralatan di pabrik kayu. Mereka harus melakukan pemeliharaan rutin, mendiagnosis masalah pada mesin, dan melakukan perbaikan segera untuk mencegah downtime yang dapat mengganggu proses produksi. Mekanik juga sering berkolaborasi dengan tim produksi untuk memastikan bahwa semua mesin beroperasi secara efisien dan aman.

Pemilihan lokasi penelitian di PT. Wana Awet Mas didasarkan pada beberapa alasan yang kuat. Sebagai salah satu produsen utama produk kayu olahan di wilayah Temanggung, Jawa Tengah, PT. Wana Awet Mas memiliki

struktur organisasi yang kompleks dan jumlah karyawan yang signifikan, sehingga memungkinkan untuk melakukan penelitian yang representatif mengenai dinamika dukungan rekan kerja. Perusahaan ini juga menggunakan metode pengolahan kayu yang efisien dengan teknologi yang dimiliki, sehingga karyawan bagian produksi memerlukan kerja tim dan koordinasi yang baik. Selain itu, PT. Wana Awet Mas memiliki program tahunan berupa kegiatan *gathering* atau wisata untuk karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat ikatan sosial antar rekan kerja. Program ini menjadi relevan untuk mengeksplorasi bagaimana dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan.

2. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wana Awet Mas yang terletak di Temanggung, Jawa Tengah. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan produksi yang bekerja di pabrik ini, dengan total sebanyak 100 orang. Karyawan produksi di perusahaan ini memiliki peran yang bervariasi mulai dari operator mesin hingga *quality control*, sehingga memberikan keragaman yang cukup dalam data yang dikumpulkan.

Untuk keperluan penelitian, dipilih sampel sebanyak 50 responden dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Proses pemilihan sampel dilakukan dengan cara mengundi nama-nama karyawan dari daftar yang tersedia, sehingga memastikan tidak adanya bias dalam pemilihan responden. Dengan teknik ini,

diharapkan data yang diperoleh dapat mewakili kondisi keseluruhan populasi dan memberikan hasil yang valid serta reliabel dalam analisis penelitian.

Tabel 3. Deskripsi Partisipan

Nama Divisi	Jumlah Anggota	Anggota Sesuai	Partisipan Uji Coba	Partisipan Penelitian
Karakteristik				
PPIC	1 Anggota	1 Anggota	1 Anggota	0
Kepala Pembahanan	1 Anggota	1 Anggota	0	1 Anggota
Kepala Assembling	1 Anggota	1 Anggota	1 Anggota	0
<i>Glue Mixer dan Spreader</i>	6 Anggota	6 Anggota	3 Anggota	3 Anggota
<i>Hot Press</i>	16 Anggota	16 Anggota	8 Anggota	8 Anggota
Operasi <i>Core</i>	32 Anggota	32 Anggota	16 Anggota	16 Anggota
<i>Boiler</i>	6 Anggota	6 Anggota	3 Anggota	3 Anggota
<i>Double Sizer</i>	5 Anggota	5 Anggota	3 Anggota	2 Anggota
<i>Sander</i>	3 Anggota	3 Anggota	1 Anggota	2 Anggota
<i>Putty</i>	13 Anggota	13 Anggota	6 Anggota	7 Anggota
<i>Grading</i>	2 Anggota	2 Anggota	1 Anggota	1 Anggota

Nama Divisi	Jumlah	Anggota	Partisipan	Partisipan
	Anggota	Sesuai	Uji Coba	Penelitian
Karakteristik				
<i>Packing dan Quality Control</i>	10 Anggota	10 Anggota	5 Anggota	5 Anggota
<i>Mekanik</i>	4 Anggota	4 Anggota	2 Anggota	2 Anggota

3. Jalannya Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024. Pemilihan waktu ini mempertimbangkan aktivitas produksi yang relatif stabil tanpa adanya libur panjang yang dapat mengganggu kelancaran proses pengumpulan data. Selama pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan observasi dan juga penyebaran kuesioner untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai proses dan manajemen operasional pabrik.

Untuk menjalankan penelitian ini, peneliti memperoleh perijinan melalui direktur utama PT. Wana Awet Mas di Temanggung, Jawa Tengah. Perijinan ini mencakup izin berupa akses area pabrik dan melakukan pengambilan data pada karyawan bagian produksi yang akan menjadi responden dalam penelitian. Proses perijinan ini dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian dapat berjalan sesuai dengan etika dan kebijakan perusahaan terkait privasi karyawan serta penggunaan data perusahaan.

Peneliti meminta perizinan kepada pihak institusi pendidikan untuk menjalani proses pengumpulan data dalam mendapatkan izin etik dan melakukan penelitian sesuai dengan kode etik yang relevan. *Ethical clearance* didapatkan setelah pihak institusi pendidikan mengulas proposal penelitian yang dilakukan peneliti dan setelah proses ulasan sudah dilakukan, peneliti mendapatkan sertifikat *ethical clearance* dengan nomor 351/UN7.F11/PP/III/2024. Dengan diterimanya sertifikat *ethical clearance*, maka penelitian dinyatakan layak etik untuk dilaksanakan.

Pemilihan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dalam skenario ini dimulai dengan membagi total populasi ke dalam tiga divisi utama, yang membawahi 10 sub-divisi. Setiap sub-divisi kemudian dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan jumlah anggotanya, sehingga setiap kelompok dari sub-divisi ini berpotensi menjadi bagian dari partisipan uji coba atau penelitian. Setelah pembagian ini, langkah selanjutnya adalah menggunakan *software random generation* untuk mengacak nama-nama anggota dari setiap sub-divisi. Proses ini memastikan bahwa setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, tanpa adanya bias atau preferensi tertentu. Dengan demikian, anggota dari kedua kelompok di masing-masing sub-divisi dapat dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam uji coba atau penelitian, menghasilkan sampel yang representatif dari seluruh populasi yang terlibat. Metode ini memungkinkan pengambilan sampel yang adil dan acak dari populasi besar, memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih akurat.

a. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Uji coba penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan tenaga produksi PT. Wana Awet Mas dengan menyerahkan surat izin untuk pengambilan data kepada direktur PT. Wana Awet Mas, kemudian dilanjutkan dengan mengumpulkan satu persatu karyawan tenaga produksi untuk mengisi kuesioner di ruang kantor administrasi.

Peneliti selanjutnya melakukan pemilihan acak dari data total populasi menjadi data *sample* untuk melakukan uji coba, dengan melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah terdapat aitem yang harus digugurkan karena tidak memenuhi kriteria penilaian aitem, yaitu dengan minimal nilai *alpha* 0.30., apabila nilai $\alpha \geq 0.30$. baru dikatakan valid (Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P., 2009). Uji coba ini dilakukan dengan program JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*).

4. Hasil Uji Validitas

Proses uji validitas ini dilakukan dengan melibatkan dosen pembimbing sebagai *expert judgement*. Dosen pembimbing memberikan masukan terhadap sejumlah aitem agar tetap relevan. Melalui proses ini, dosen pembimbing membantu peneliti untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan dalam formulasi aitem, sehingga instrumen pengukuran menjadi lebih tepat dalam mengukur variabel yang diteliti.

5. Hasil Uji Reliabilitas

a. Dukungan Sosial Rekan Kerja

Hasil dari pengolahan data untuk melihat reliabilitas dan daya beda aitem, pengolahan data ini menghasilkan dua putaran. Hasil ini terdapat pada tabel 3.

Tabel 4. Hasil Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Dukungan Sosial Rekan Kerja

Jumlah Putaran	Jumlah Aitem	Skor Minimal	Skor Maksimal	Koefisien Reliabilitas (α)
Putaran 1	30	-0.008	0.713	0.860
Putaran 2	23	0.329	0.792	0.900

Berdasarkan tabel 3 diatas, ditemukan dari 30 aitem terdapat tujuh aitem yang memiliki korelasi aitem total kurang dari 0.30. yaitu aitem 1, 4, 7, 10, 26, 29, 30. Maka aitem-aitem tersebut gugur dan tersisakan 23 aitem yang valid dan digunakan untuk penelitian.

Dibawah ini terdapat *blue print* akhir dari skala dukungan sosial rekan kerja yang berisikan aitem yang valid dan gugur.

Tabel 5. Blue Print Akhir Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

No	Aspek	Aitem Favorable		Aitem Unfavorable		Total	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Emosional	3,5,9	1,7	2,6,8	4,10	6	4
2	Informatif	11,14,16,17,18	-	12,13,15	-	8	0
3	Instrumental	20,21,22	-	19	-	4	-
4	Persahabatan	23,25,27	29	24,28	26,30	5	3
Total		14	3	9	4	23	7

b. Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data kepuasan kerja untuk mendapatkan nilai reliabilitas dan beda daya aitem ini terdapat tiga putaran yang menghasilkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas dan Daya Beda Aitem Kepuasan Kerja

Jumlah Putaran	Jumlah Aitem	Skor Minimal	Skor Maksimal	Koefisien Reliabilitas (α)
Putaran 1	20	$-2.019 \times 10^{(-17)}$	0.657	0.776
Putaran 2	14	0.252	0.659	0.823
Putaran 3	12	0.338	0.617	0.832

Berdasarkan tabel diatas, ditemukan dari 20 aitem terdapat delapan aitem yang memiliki korelasi aitem total kurang dari 0.30. yaitu aitem 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10. Maka aitem-aitem tersebut gugur dan tersisakan 12 aitem yang akan digunakan untuk penelitian.

Dibawah ini terdapat *blue print* akhir dari skala kepuasan kerja setelah dihilangkan aitem yang gugur.

Tabel 7. Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Aitem Favorable		Aitem Unfavorable		Total	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Emosional	4,8,11,12	1,2,3,5,6,7,9,10	-	-	4	8
2	Ekstrinsik	13,14,15,16,17,20	-	-	-	6	-
3	General	18,19	-	-	-	2	-
Total		12	-	-	-	12	8

6. Pengambilan Data

Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling* dari seluruh total populasi karyawan PT. Wana Awet Mas. Peneliti menggunakan rumus slovin dan mendapatkan 50 responden yang dibutuhkan untuk melakukan uji coba data.

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan langsung kuesioner dari skala yang sudah disusun kepada seluruh karyawan produksi PT. Wana Awet Mas. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tiga hari yaitu dari tanggal 22 April 2024 hingga 24 April 2024. Pengambilan data dilakukan secara pengelompokan sesuai dengan daftar yang sudah ditentukan dan sesuai waktu kerja para karyawan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Data yang diperoleh melalui instrumen penelitian diolah menggunakan metode statistik yang sesuai, sehingga menghasilkan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti dan untuk menyajikan bukti empiris yang mendukung kesimpulan penelitian (Sugiyono, 2020).

a. Uji Normalitas

Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* digunakan peneliti untuk mengumpulkan data untuk menguji apakah hasilnya normal. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji normalitas.

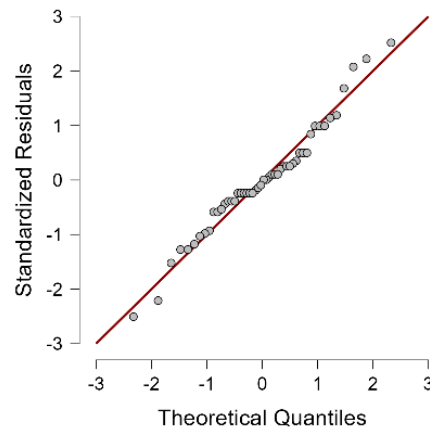
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P ($p > 0,05$)	Bentuk
Dukungan Sosial Rekan Kerja	0.148	0.225	Normal
Kepuasan Kerja	0.263	0.002	Tidak Normal

Dari hasil uji normalitas diatas hasil yang didapatkan dari variabel dukungan sosial rekan kerja terdistribusi normal, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja terdistribusi tidak normal dikarenakan nilai $p < 0.05$. Maka selanjutnya uji hipotesis yang akan dilakukan adalah menggunakan metode *pearson's correlation*.

b. Uji Linearitas

Hasil dari uji linearitas ini akan menjelaskan bagaimana hubungan antar kedua variabel, apakah teruji secara linear atau tidak. Peneliti menggunakan metode Q-Q Plot menggunakan program JASP.



Gambar 1. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel, Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja, mengikuti garis linear. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara kedua variabel tersebut.

c. Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah kedua variabel saling berhubungan, peneliti merencanakan uji hipotesis antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja menggunakan metode *pearson's correlation*, namun karena terdapat salah satu variabel yang tidak terdistribusi normal setelah melakukan uji normalitas, sehingga metode yang akan digunakan adalah *spearman's rho*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel		Koefisien Korelasi	Signifikansi (<0,05)
Dukungan Sosial Rekan Kerja	Kepuasan Kerja	0.621	< 0.001

Dari hasil uji hipotesis diatas, dapat dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0.001 (<0.05.). Sehingga dapat dikatakan **hipotesis dapat diterima**, bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja di PT. Wana Awet Mas. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0.621. menunjukkan hubungan dan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel. Dapat disimpulkan semakin tingginya dukungan sosial rekan kerja, akan diikuti dengan tingginya kepuasan kerja pada karyawan produksi PT.Wana Awet Mas.

2. Interpretasi Data

Setelah melakukan uji hipotesis, dilanjutkan dengan menganalisis data deskriptif dari variabel dukungan sosial rekan kerja dan kepuasan kerja sebagai gambaran umum yang sudah dianalisa dari data yang didapatkan dari responden. Tabel dibawah ini berisikan analisis deskriptif dari data kedua variabel.

Tabel 10. Hasil Analisis Deskriptif Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Dukungan Sosial Rekan Kerja	Skor Minimum	23	55
	Skor Maksimum	92	90
	Rata-rata	57,5	71,5
	Standar Deviasi	11,5	5,5
Kepuasan Kerja	Skor Minimum	12	32
	Skor Maksimum	48	47
	Rata-rata	30	37,3
	Standar Deviasi	6	3,1

Berdasarkan data diatas, skor minimum pada variabel dukungan sosial rekan kerja sebesar 45 dan skor maksimum sebesar 92 dan pada variabel kepuasan kerja memiliki skor minimum 24 dan skor maksimum 48. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa skor dukungan sosial rekan kerja pada subjek terkait lebih besar dibandingkan dengan skor kepuasan kerja.

a. Hasil Kategori Variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja

Berdasarkan skala akhir yang sudah ada, jumlah aitem dari variabel dukungan sosial rekan kerja memiliki 23 aitem dengan skor bobot minimal satu dan maksimal skor bobot empat. Dapat dirumuskan bahwa skor minimum dukungan sosial rekan kerja = $23 \times 1 = 23$ dan skor maksimum dukungan sosial rekan kerja = $23 \times 4 = 92$. Skor mean dari dukungan sosial rekan kerja (μ) = $(92+23) : 2 = 57.5$ dan skor standar deviasi (SD) = $(92-23) : 6 = 11.5$. Tabel dibawah merupakan hasil interval skor dan kategori skor dari dukungan sosial rekan kerja.

Tabel 11. Interval Skor dan Kategori Skor Dukungan Sosial Rekan Kerja

Rumus Interval	Interval Skor	Kategori Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
$\mu - 3SD < X \leq \mu - 1,5SD$	23 - 40	Sangat Rendah	0	0
$\mu - 1,5SD < X \leq \mu$	41 - 57	Rendah	1	2
$\mu < X \leq \mu + 1,5 SD$	58 - 74	Tinggi	39	78
$\mu + 1,5SD < X \leq \mu + 3SD$	75 - 92	Sangat Tinggi	10	20

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dukungan sosial rekan kerja dari para karyawan PT. Wana Awet Mas terbilang cukup tinggi, berdasarkan data yang ada untuk kategorisasi skor sangat rendah sebanyak nol orang, kategorisasi skor rendah satu orang, kategorisasi skor tinggi 39 orang dan kategorisasi skor sangat tinggi terdapat 10 orang.

b. Hasil Kategori Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan skala akhir yang sudah ada, jumlah aitem dari variabel kepuasan kerja memiliki 12 aitem dengan skor bobot minimal satu dan maksimal skor bobot empat. Dapat dirumuskan bahwa skor minimum kepuasan kerja = $12 \times 1 = 12$ dan skor maksimum kepuasan kerja = $12 \times 4 = 48$. Skor mean dari kepuasan kerja (μ) = $(48+12) : 2 = 30$ dan skor standar deviasi (SD) = $(48-12) : 6 = 6$. Tabel dibawah merupakan hasil interval skor dan kategori skor dari kepuasan kerja.

Tabel 12. Interval Skor dan Kategori Skor Kepuasan Kerja

Rumus Interval	Interval Skor	Kategori Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
$\mu - 3SD < X \leq \mu - 1,5SD$	12 – 21	Sangat Rendah	0	0
$\mu - 1,5SD < X \leq \mu$	22 – 30	Rendah	0	0
$\mu < X \leq \mu + 1,5SD$	31 – 39	Tinggi	38	76
$\mu + 1,5SD < X \leq \mu + 3SD$	40 – 48	Sangat Tinggi	12	24

Kepuasan kerja dari para karyawan PT. Wana Awet Mas terbilang cukup tinggi, berdasarkan data yang ada untuk kategorisasi skor sangat rendah sebanyak nol orang, kategorisasi skor rendah nol orang, kategorisasi skor tinggi 38 orang dan kategorisasi skor sangat tinggi terdapat 12 orang.

3. Simpulan Analisis

Hasil analisa menunjukkan bahwa kepuasan karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas akan dipengaruhi secara positif oleh kuatnya jaringan dukungan sosial rekan kerja mereka. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai 0.621 dan nilai signifikansi 0.001 mendukung hal tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan pekerja produksi PT. Wana Awet Mas yang tinggi dipengaruhi oleh dukungan sosial yang lebih kuat dari rekan-rekan mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian yang sudah dilaksanakan pada PT. Wana Awet Mas bertujuan untuk menguji bagaimana dukungan sosial rekan kerja berkorelasi dengan kepuasan karyawan produksi. Hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh hasil analisis data. Hubungan positif yang kuat ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.621., yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan dukungan sosial rekan kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.001. menunjukkan bahwa hasil data ini sangat signifikan secara metode *spearman's rho*.

Tingkat hubungan dalam skala korelasi ini cukup tinggi, menurut koefisien korelasi 0.621. nilai ini mendukung hipotesis penelitian bahwa dukungan sosial rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja. Bantuan saat bekerja, kedekatan emosional, dan komunikasi yang baik di antara rekan kerja adalah beberapa contoh dari dukungan sosial ini. Hubungan yang ditemukan dengan nilai signifikansi <0.05 . menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial ini dapat berupa berbagai interaksi positif, seperti membantu menyelesaikan tugas, memberikan dukungan emosional saat menghadapi tekanan kerja, dan berkomunikasi dengan baik. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa

faktor dukungan sosial dari rekan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan puas dan kenyamanan karyawan saat mereka bekerja setiap hari.

Temuan uji hipotesis ini membenarkan teori Kurniawan (2022) yang menyatakan bahwa dukungan teman sebaya berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini meningkatkan kesadaran bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan motivasi. Dalam PT. Wana Awet Mas, dukungan sosial yang baik antara rekan kerja dapat meningkatkan kinerja tim dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, sebagai bagian dari rencana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengoptimalkan hasil produksi, organisasi dapat mempertimbangkan untuk terus mengembangkan inisiatif yang mendukung dukungan sosial di tempat kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa untuk membangun suasana kerja yang sehat dan produktif, aspek sosial manajemen sumber daya manusia sangat penting.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori Wiltshire (2016) bahwa interaksi sosial dan dukungan di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Wiltshire (2016), dukungan sosial dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut penelitian ini, ada korelasi signifikan antara kepuasan kerja di PT. Wana Awet Mas dan dukungan sosial rekan kerja, koefisien korelasi sebesar 0.621. dan nilai signifikansi <0.001 . Interaksi sosial yang positif di tempat kerja, seperti

komunikasi yang terbuka, bantuan dalam menyelesaikan tugas, dan dukungan emosional, terbukti meningkatkan perasaan puas dan nyaman karyawan. Dengan dukungan sosial yang kuat, karyawan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini didukung dari kategorisasi dukungan sosial rekan kerja dengan hasil tinggi pada 39 orang (78%) sedangkan hasil rendah hanya terdapat satu orang (2%) dan kategorisasi kepuasan kerja didapati hasil tinggi pada 38 orang (76%) sampai sangat tinggi pada 12 orang (24%).

The two factor theory dari Herzberg (dalam M. Celik, 2011), juga sangat relevan dengan penelitian ini. Teori ini mengatakan bahwa motivasi yang meningkatkan kepuasan kerja berbeda dari motivasi yang hanya mencegah ketidakpuasan. Rekan kerja yang memberikan dukungan sosial dapat dianggap sebagai sumber motivasi penting karena tidak hanya mengurangi ketidakpuasan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan interaksi sosial yang positif dan menciptakan rasa memiliki di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi di PT. Wana Awet Mas terkait erat dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya harus mempertimbangkan pendekatan yang mendorong dukungan sosial dan interaksi positif.

Pada PT. Wana Awet Mas, ada dukungan sosial rekan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, menurut analisis data deskriptif penelitian ini atau kategorisasi data. Dari 100 partisipan yang terlibat dalam penelitian, sebagian

besar menunjukkan tingkat dukungan sosial yang tinggi sebesar 78% dan sangat tinggi sebesar 20%. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasakan interaksi sosial yang positif dan bantuan dari rekan kerja mereka, yang menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Implementasi jenis dukungan sosial rekan kerja di kalangan karyawan produksi terlihat jelas dalam berbagai bentuk. Dukungan persahabatan diwujudkan melalui kebiasaan karyawan untuk saling berinteraksi dan makan bersama selama waktu istirahat, yang memperkuat ikatan sosial dan kebersamaan. Dukungan emosional tercermin ketika rekan kerja memberikan semangat satu sama lain, terutama saat menghadapi tekanan kerja. Dukungan informatif sering terjadi ketika karyawan berbagi pengetahuan atau saran teknis untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Sedangkan dukungan instrumental terlihat dalam bentuk kerjasama dalam menyelesaikan tugas produksi, seperti membantu rekan kerja yang menghadapi kesulitan teknis atau membagi beban kerja untuk mencapai target produksi. Semua bentuk dukungan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil kategorisasi data kepuasan kerja, karyawan bagian produksi pada PT. Wana Awet Mas sebagian memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 76% dan sangat tinggi sebesar 24%, kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Wana Awet Mas yang mencakup kepuasan terkait hal-hal seperti kebijakan perusahaan, pengakuan dan penghargaan, serta peluang untuk berkembang. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan peningkatan produktivitas,

komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, dan penurunan *turnover*. Setiap tahunnya PT. Wana Awet Mas mengadakan kegiatan sosial dan juga wisata untuk karyawan demi menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung secara sosial tetapi juga memuaskan bagi karyawan produksinya. Temuan penelitian statistik yang menunjukkan hubungan positif yang substansial antara kebahagiaan kerja dan dukungan sosial dari rekan kerja memperkuat kesimpulan ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pekerja produksi PT. Wana Awet Mas sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial dari rekan-rekan mereka. Temuan analisis data menunjukkan adanya korelasi antara tingginya tingkat dukungan sosial dari rekan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung secara sosial oleh rekan-rekannya cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dukungan sosial ini dapat berupa bantuan praktis dalam tugas-tugas kerja, dukungan emosional selama masa-masa sulit, dan interaksi positif sehari-hari. Secara kolektif, komponen-komponen ini meningkatkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan memotivasi, yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Studi ini menambah pemahaman kita secara signifikan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja di lingkungan manufaktur, khususnya yang berkaitan dengan sektor pengolahan kayu. Dengan membuktikan adanya hubungan positif dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menawarkan wawasan berharga bagi manajemen

perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti melalui berbagai strategi peningkatan dukungan sosial, seperti program pelatihan untuk membangun teamwork, sesi bonding antar karyawan, dan budaya kerja yang saling mendukung, dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja ini tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, subjek penelitian hanya diambil dari 100 karyawan bagian produksi di PT. Wana Awet Mas, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas, sehingga generalisasi hasil penelitian ini mungkin terbatas. Selain itu, keterbatasan waktu dan tenaga dari responden menjadi faktor lain, karena penelitian dilakukan di tengah jam kerja, yang dapat mempengaruhi fokus dan keterlibatan mereka dalam memberikan respons yang akurat dan mendalam. Kondisi ini mungkin mempengaruhi validitas data yang dikumpulkan dan hasil analisis yang diperoleh.

C. Simpulan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja di PT. Wana Awet Mas berkorelasi positif dan kuat dengan tingginya dukungan sosial dari rekan kerja. Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja diikuti juga dengan kepuasan kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika dukungan sosial rekan kerja rendah maka kepuasan kerja rendah. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0.621. dengan $p < 0.001$.

D. Saran

Dari hasil penelitian ini, peneliti ingin memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Responden Penelitian

Disarankan kepada responden penelitian dari PT. Wana Awet Mas untuk tetap aktif mengambil bagian dalam aktivitas yang meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja. Responden dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan dengan berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas sosial seperti bekerja sama dalam proyek, saling membantu dalam menyelesaikan tugas, dan menjalin komunikasi yang terbuka. Responden dapat mulai dengan membentuk kelompok kerja atau tim kecil yang secara rutin bertemu untuk membahas proyek, memberikan saran dan kritik, dan mencari solusi bersama. Selain itu, responden dapat menginisiasi kegiatan sosial, seperti makan siang bersama atau aktivitas olahraga, yang memperkuat hubungan antar rekan

kerja di luar lingkungan kerja formal. Dengan mempertahankan tingkat dukungan sosial yang tinggi dan mendorong budaya di mana setiap orang merasa nyaman untuk berbicara secara terbuka, responden dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat dinamika tim. Terlibat secara aktif dalam inisiatif ini akan membuat rekan kerja merasa lebih dihargai dan terhubung dengan tim mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesehatan organisasi secara keseluruhan.

2. Bagi Instansi

PT. Wana Awet Mas disarankan untuk terus mengembangkan dan memperkuat program sosial yang mendukung karyawan, dengan tujuan mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya saing dan harmonis. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai aktivitas, seperti meningkatkan komunikasi antar tim dan mendorong interaksi sosial yang positif. Perusahaan dapat menginisiasi program kerja tim yang terstruktur, seperti grup diskusi rutin untuk membahas ide-ide proyek, pelatihan berbasis kolaborasi, atau kegiatan team building yang dirancang untuk memperkuat hubungan interpersonal. Selain itu, karyawan juga dapat didorong untuk terlibat dalam mentorship internal, di mana anggota yang lebih berpengalaman membimbing rekan kerja yang baru atau membutuhkan dukungan dalam tugas tertentu. Dengan menciptakan saluran komunikasi yang transparan melalui platform digital atau pertemuan rutin,

setiap karyawan akan merasa didengar dan dihargai. Inisiatif-inisiatif ini diharapkan dapat memperkuat keterhubungan antar karyawan, yang pada gilirannya tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja dan kolaborasi, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, dapat membantu menjelaskan mekanisme di balik hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan kepuasan kerja, kepemilikan terhadap pekerjaan dengan desain penelitian longitudinal, kualitatif, maupun eksperimental. Mengkaji dampak dari berbagai konteks industri. Selain itu, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana variabel psikologis dan sosial, berinteraksi dengan berbagai dinamika di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamanda, K. P., Kamaratih, D., & Hamka. (2019). Kepuasan Karyawan BAA (Biro Administrasi Akademik). 17–28. <http://www.ums.ac.id/>
- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15(5), 391–401. <https://doi.org/10.1177/1744987109347134>
- Andora, D., & Ermita. (2020). Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. *Universitas Negeri Padang*. [file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL DONA.pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL%20DONA.pdf)
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Aziz, A. (2016). Hubungan dukungan sosial dengan self regulated learning pada siswa SMA Yayasan Perguruan Bandung Tembung. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2), 103. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v8i2.5155>
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bossche, P. Van Den, Segers, M., & Jansen, N. (2010). *Transfer of Training : The Role of Feedback in Supportive Social Networks*. 81–94.
- Byrne, Z. S., & Hochwater, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>
- Çelik, M. (2011). *A Theoretical Approach To the Job Satisfaction*. 4, 7–14.
- Connors, C. A., Dukhanin, V., March, A. L., Parks, J. A., Norvell, M., & Wu, A. W. (2020). Peer support for nurses as second victims: Resilience, burnout, and job satisfaction. *Journal of Patient Safety and Risk Management*, 25(1), 22–28. <https://doi.org/10.1177/2516043519882517>
- Fass, R. D., Bishop, J. W., & Glissmeyer, M. (2006). Perceived coworker support and task interdependence: A moderated model of police officers' performance. *Annual Conference*, 88003, 351–360.

- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479–514. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085559>
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(5), 511–520. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>
- Hadipranata, A. F. (1996). Mikeo bukan MBO. *Buletin Psikologi*, 4(1), 1–7.
- Hanafi, K., Pontoh, G. T., & Novitasari, E. (2022). *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit*. Yogyakarta: K-Media. (n.d.).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (Job insecurity) dengan intensi pindah kerja (Turnover) pada karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hanifah, V. (2013). Hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (Stip-Ap). *Jurnal Universitas Medan Area*, 53(1), 3–4. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 35–43. www.managementjournal.info
- James S. House, Karl R. Landis, D. U. (1988). Social relationship and health. *Science, New Series*, 241(4865), 540–545.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2009). *Psychological Testing : Principles, Applications, and Issues* (7th ed.). Wadsworth Cengage Learning.

- Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pemerintah daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61–94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839>
- Lie, & Vincentius, L. (2017). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pt.X. *Agora*, 5(1), 1–5.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Diakses dari : [https://www.uui.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Manajemen Sumber Daya Manusia-compress0.pdf](https://www.uui.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia-compress0.pdf)
- Martins, H., & Proença, M. T. (2014). Minnesota Satisfaction Questionnaire: Psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *Investigação e Intervenção Em Recursos Humanos*, 3. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1825>
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Studi pada karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang). *J. Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128.
- Pelin, I. I., & Osoian, C. (2021). Co-workers support and job performance. *Studia Universitatis Babes-Bolyai Oeconomica*, 66(2), 74–86. <https://doi.org/10.2478/subboec-2021-0010>
- Puspitasari, W. D., & Febrinita, F. (2021). Pengujian validasi isi (Content validity) angket persepsi mahasiswa terhadap pembelajaran daring matakuliah matematika komputasi. *Journal Focus Action of Research Mathematic (Factor M)*, 4(1), 77–90. https://doi.org/10.30762/factor_m.v4i1.3254
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rudi. (2013). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan subjective well-being pada wanita berperan ganda. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/17213/%0Ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/17213/2/BAB I.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/17213/%0Ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/17213/2/BAB_I.pdf)
- Santi, N. K. L. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada buruh tani wanita di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–59.

- Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(02), 581–590. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i02.32012>
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. John Wiley & Sons Inc.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Vocational Psychology Reserach, & Minnesota, T. U. of. (1977). Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short form). *Minnessota University*, 1–4. http://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.dl.umn.edu/files/msq_booklet_short-form_1977.pdf
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction, separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)
- Wiltshire, A. H. (2016). The meanings of work in a public work scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1–2), 2–17. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>
- Winter, N., & Fleenor, J. W. (2007). Book review section. *Personnel Psychology*, 60(4), 1051–1087.
- Yuliani I. (2023). Manajemen sumber daya manusia PT. Raja Grafindo Persada. In *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 1(1). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1>



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
Skala Uji Coba

FORMULIR INFORMED CONSENT
(KESEDIAAN MENGIKUTI PENELITIAN)

Dengan ini saya:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Alamat:

Telpon/HP :

Menyatakan bersedia mengikuti kegiatan penelitian berjudul :

Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan Karyawan Bagian
Produksi PT. Wan Awet Mas

Saya memahami bahwa identitas dan bentuk data yang saya bagikan dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Dengan ketentuan apabila ada hal-hal yang tidak berkenan pada saya, maka saya berhak mengajukan pengunduran diri dari kegiatan Penelitian ini.

Ketua Peneliti,

Responden

Dhimas Aldry D.Y

.....

Alamat : Permata Timur 2 Blok RR No. 1.

Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat

HP/Telp : 085351290336 :

SKALA UJI COBA

Berikut ini disajikan 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.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

SKALA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasakan kedekatan secara emosional dengan sesama rekan kerja				
2.	Saya merasa tidak nyaman untuk mendekatkan diri kepada rekan kerja lain				
3.	Saya percaya bahwa rekan kerja dapat selalu mendukung saat situasi sulit				
4.	Saya merasa tidak nyaman saat rekan kerja membantu saya dalam pekerjaan				
5.	Saya dapat mempercayai rekan kerja saya				
6.	Saya merasa ragu untuk mempercayai rekan kerja dalam				

	situasi yang membutuhkan dukungan				
7.	Saya dapat mendengarkan keluhan rekan kerja saya terkait pekerjaan begitu pula sebaliknya				
8.	Menurut saya, rekan kerja saya sulit untuk dipercaya				
9.	Saya senang menceritakan masalah yang saya hadapi di tempat kerja karena rekan kerja selalu memberikan solusi terbaik				
10.	Saya membatasi diri untuk tidak menceritakan permasalahan pekerjaan yang saya hadapi termasuk pada rekan kerja saya				
11.	Saya bisa mendapatkan nasihat dengan mudah dari rekan kerja saya				
12.	Saya merasa percuma untuk menceritakan permasalahan pekerjaan pada rekan kerja karena tidak ada yang bisa memberikan saran				
13.	Saya merasa rekan kerja lebih banyak mengkritik daripada memberikan saran				
14.	Di tempat kerja, saya dan rekan kerja saling memberikan saran jika ada yang membutuhkan				

15.	Rekan kerja tidak memperhatikan kesulitan saya dalam bekerja				
16.	Jika saya mengalami kesulitan memahami tugas, ada rekan kerja yang sigap mengarahkan saya				
17.	Rekan kerja selalu mengingatkan saya untuk bekerja sesuai prosedur				
18.	Ditempat kerja, saya dan rekan kerja saling menilai hasil pekerjaan kamu dengan senang.				
19.	Saya tidak mendapatkan perlengkapan atau sarana dalam membantu pekerjaan				
20.	Saya mendapatkan akses terhadap peralatan kerja dari rekan kerja				
21.	Saya senang rekan kerja bersedia meminjamkan alat-alat untuk saya				
22.	Saat saya mengalami kesulitan keuangan, rekan kerja dengan segera membantu saya				
23.	Saya meluangkan waktu bersama rekan kerja setelah waktu kerja berakhir				
24.	Saya tidak pernah mendapatkan ajakkan untuk bergabung dalam kegiatan sosial di tempat kerja				
25.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang ada di tempat kerja				

26.	Saya merasa terisolasi dari rekan kerja				
27.	Saya merasakan kehadiran saya berharga di antara rekan kerja				
28.	Antar rekan kerja cenderung mementingkan dirinya sendiri				
29.	Rekan kerja mengajak saya untuk makan diluar bersama				
30.	Saya merasa kurang terlibat saat adanya kegiatan diluar jam kerja				

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu bisa menyibukkan diri dengan pekerjaan				
2.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja sendirian dalam pekerjaan				
3.	Saya memperoleh kesempatan untuk melakukan tugas yang berbeda-beda setiap waktu				
4.	Saya mendapatkan kesempatan untuk bisa tampil di kelompok				
5.	Saya mampu untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan nurani saya.				
6.	Saya mendapat kesempatan untuk berkontribusi dengan orang lain				
7.	Saya memiliki kesempatan untuk memberi perintah kepada karyawan lain				
8.	Memperoleh kesempatan yang besar untuk melakukan sesuatu menggunakan kemampuan saya.				
9.	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri				

10.	Memiliki kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan				
11.	Merasakan keberhasilan dari pekerjaan				
12.	Pekerjaan saya mampu menjamin untuk menjadi pekerja tetap				
13.	Atasan saya memperlakukan para pekerja dengan baik				
14.	Supervisor saya memiliki kompetensi yang baik dalam membuat suatu keputusan				
15.	Terdapat kebijakan yang dibuat dan diterapkan perusahaan dalam lingkungan kerja saya				
16.	Gaji saya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan				
17.	Saya mendapat kesempatan untuk berkembang didalam pekerjaan ini				
18.	Saya menilai kondisi lingkungan tempat saya bekerja baik				
19.	Saya merasa rekan kerja dapat berhubungan satu sama lain dengan baik				
20.	Saya mendapat pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik				



LAMPIRAN B

Sebaran Data Skala Uji Coba Dukungan Sosial Rekan Kerja

No.	Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja																														Total
	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	27	28	29	30	
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77
2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	76
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77
4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	78
7	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	76
8	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	77
9	2	1	4	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	1	3	4	4	3	2	3	2	3	2	4	2	83
10	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	84
11	3	3	3	2	3	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	4	4	3	1	3	3	4	2	2	3	1	4	1	3	2	78
12	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	2	3	1	85
13	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	60
14	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	79
15	1	1	4	2	4	1	3	2	4	2	3	2	2	4	1	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	79
16	2	2	4	1	4	2	4	1	3	1	4	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	1	3	2	76
17	1	1	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	1	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	79
18	1	1	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	82
19	1	1	4	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	73
20	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	84

21	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	76	
22	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	76
23	2	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	1	2	1	3	2	78
24	2	2	3	2	4	1	1	2	3	2	3	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	1	4	1	4	3	83
25	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	76
26	4	1	4	1	3	1	3	2	4	2	4	2	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	3	4	1	3	1	83
27	2	2	4	4	4	2	4	1	4	3	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	1	2	1	84
28	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	76
29	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	72
30	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	1	3	4	3	3	2	4	1	2	1	2	2	72
31	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
32	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	79
33	2	1	3	1	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	79
34	4	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	77
35	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	80
36	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	80
37	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	80
38	4	2	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	80
39	4	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	77
40	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	78

41	4	1	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	78
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	76
43	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	77
44	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	77
45	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	76
46	2	2	3	1	4	1	3	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	76
47	2	2	3	1	3	2	4	2	3	1	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	75
48	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	78
49	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	78
50	1	1	3	1	4	2	4	1	3	2	3	1	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	3	1	4	2	3	1	3	1	73



LAMPIRAN C

Sebaran Data Skala Uji Coba Kepuasan Kerja

26	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	61
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
28	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
30	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	61
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
32	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
33	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	61
34	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	64
35	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
36	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
37	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
42	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
43	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
44	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
45	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
46	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
47	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	61
48	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	52
49	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	62
50	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	64



LAMPIRAN D

Hasil Daya Beda dan Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja

Skala : Dukungan Sosial Rekan Kerja-1

Item-Total Statistics

	Mean	Item-rest correlation	Cronbach's Alpha if item dropped
aitem1	2.500	-0.145	0.880
aitem2	3.240	0.314	0.857
aitem3	3.200	0.451	0.853
aitem4	3.180	-0.008	0.865
aitem5	3.260	0.454	0.854
aitem6	3.020	0.440	0.854
aitem7	3.080	0.193	0.861
aitem8	3.060	0.578	0.852
aitem9	3.160	0.543	0.850
aitem10	2.720	0.220	0.860
aitem11	3.080	0.549	0.851
aitem12	3.020	0.500	0.853
aitem13	2.960	0.406	0.856
aitem14	3.300	0.629	0.848
aitem15	2.980	0.366	0.856
aitem16	3.220	0.596	0.849
aitem17	3.280	0.608	0.849
aitem18	3.060	0.713	0.847
aitem19	3.100	0.340	0.856
aitem20	2.880	0.366	0.856
aitem21	3.140	0.453	0.854
aitem22	3.060	0.578	0.849
aitem23	2.880	0.528	0.852
aitem24	2.960	0.525	0.851
aitem25	3.100	0.314	0.857
aitem26	3.160	0.197	0.860
aitem27	2.980	0.375	0.856
aitem28	3.100	0.667	0.847
aitem29	2.900	0.105	0.862
aitem30	2.760	0.276	0.859

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	30

Skala : Dukungan Sosial Rekan Kerja-2

Item-Total Statistics

	Mean	Item-rest correlation	Cronbach's Alpha if item dropped
aitem1	3.240	0.329	0.901
aitem2	3.200	0.514	0.896
aitem3	3.260	0.470	0.897
aitem4	3.020	0.420	0.898
aitem5	3.060	0.524	0.896
aitem6	3.160	0.584	0.894
aitem7	3.080	0.546	0.895
aitem8	3.020	0.472	0.897
aitem9	2.960	0.382	0.899
aitem10	3.300	0.653	0.892
aitem11	2.980	0.392	0.899
aitem12	3.220	0.652	0.892
aitem13	3.280	0.677	0.892
aitem14	3.060	0.792	0.890
aitem15	3.100	0.363	0.900
aitem16	2.880	0.387	0.899
aitem17	3.140	0.464	0.897
aitem18	3.060	0.576	0.895
aitem19	2.880	0.503	0.897
aitem20	2.960	0.496	0.897
aitem21	3.100	0.339	0.900
aitem22	2.980	0.373	0.900
aitem23	3.100	0.660	0.892

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	23



LAMPIRAN E

Hasil Daya Beda dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Skala : Kepuasan Kerja-1**Item-Total Statistics**

	Mean	Item-rest correlation	Cronbach's Alpha if item dropped
aitem1	2.900	-2.019×10 ⁻¹⁷	0.786
aitem2	2.280	0.298	0.770
aitem3	2.940	-0.010	0.789
aitem4	2.880	0.657	0.746
aitem5	2.820	0.027	0.794
aitem6	3.040	0.286	0.770
aitem7	2.340	0.328	0.767
aitem8	2.960	0.395	0.764
aitem9	2.560	0.192	0.778
aitem10	2.740	0.356	0.765
aitem11	2.980	0.603	0.748
aitem12	2.940	0.431	0.761
aitem13	3.220	0.501	0.754
aitem14	3.080	0.441	0.763
aitem15	3.160	0.345	0.767
aitem16	3.200	0.425	0.760
aitem17	3.140	0.379	0.765
aitem18	3.100	0.530	0.751
aitem19	3.180	0.317	0.768
aitem20	2.840	0.493	0.756

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	20

Skala : Kepuasan Kerja-2

Item-Total Statistics

	Mean	Item-rest correlation	Cronbach's Alpha if item dropped
aitem1	2.880	0.659	0.798
aitem2	2.340	0.293	0.825
aitem3	2.960	0.436	0.813
aitem4	2.740	0.252	0.827
aitem5	2.980	0.570	0.803
aitem6	2.940	0.396	0.816
aitem7	3.220	0.525	0.807
aitem8	3.080	0.395	0.816
aitem9	3.160	0.397	0.816
aitem10	3.200	0.541	0.805
aitem11	3.140	0.500	0.811
aitem12	3.100	0.613	0.799
aitem13	3.180	0.374	0.817
aitem14	2.840	0.428	0.814

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	14

Skala : Kepuasan Kerja-3**Item-Total Statistics**

	Mean	Item-rest correlation	Cronbach's Alpha if item dropped
aitem1	2.880	0.610	0.810
aitem2	2.960	0.449	0.822
aitem3	2.980	0.528	0.816
aitem4	2.940	0.338	0.830
aitem5	3.220	0.593	0.810
aitem6	3.080	0.427	0.824
aitem7	3.160	0.456	0.822
aitem8	3.200	0.591	0.810
aitem9	3.140	0.551	0.816
aitem10	3.100	0.617	0.808
aitem11	3.180	0.398	0.826
aitem12	2.840	0.345	0.831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	12



LAMPIRAN F
Skala Penelitian

FORMULIR INFORMED CONSENT
(KESEDIAAN MENGIKUTI PENELITIAN)

Dengan ini saya:

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Menyatakan bersedia mengikuti kegiatan penelitian berjudul :

Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan Karyawan Bagian
Produksi PT. Wan Awet Mas

Saya memahami bahwa identitas dan bentuk data yang saya bagikan dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Dengan ketentuan apabila ada hal-hal yang tidak berkenan pada saya, maka saya berhak mengajukan pengunduran diri dari kegiatan Penelitian ini.

Ketua Peneliti,

Responden

Dhimas Aldry D.Y

.....

Alamat : Permata Timur 2 Blok RR No. 1.

Pondok Gede, Bekasi, Jawa Barat

HP/Telp : 085351290336

SKALA PENELITIAN

Berikut ini disajikan 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.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

SKALA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa tidak nyaman untuk mendekatkan diri kepada rekan kerja lain				
2.	Saya percaya bahwa rekan kerja dapat selalu mendukung saat situasi sulit				
3.	Saya dapat mempercayai rekan kerja saya				
4.	Saya merasa ragu untuk mempercayai rekan kerja dalam situasi yang membutuhkan dukungan				
5.	Menurut saya, rekan kerja saya sulit untuk dipercaya				
6.	Saya senang menceritakan masalah yang saya hadapi di tempat kerja karena rekan kerja selalu memberikan solusi terbaik				

7.	Saya bisa mendapatkan nasihat dengan mudah dari rekan kerja saya				
8.	Saya merasa percuma untuk menceritakan permasalahan pekerjaan pada rekan kerja karena tidak ada yang bisa memberikan saran				
9.	Saya merasa rekan kerja lebih banyak mengkritik daripada memberikan saran				
10.	Di tempat kerja, saya dan rekan kerja saling memberikan saran jika ada yang membutuhkan				
11.	Rekan kerja tidak memperhatikan kesulitan saya dalam bekerja				
12.	Jika saya mengalami kesulitan memahami tugas, ada rekan kerja yang sigap mengarahkan saya				
13.	Rekan kerja selalu mengingatkan saya untuk bekerja sesuai prosedur				
14.	Ditempat kerja, saya dan rekan kerja saling menilai hasil pekerjaan kamu dengan senang.				
15.	Saya tidak mendapatkan perlengkapan atau sarana dalam membantu pekerjaan				
16.	Saya mendapatkan akses terhadap peralatan kerja dari rekan kerja				

17.	Saya senang rekan kerja bersedia meminjamkan alat-alat untuk saya				
18.	Saat saya mengalami kesulitan keuangan, rekan kerja dengan segera membantu saya				
19.	Saya meluangkan waktu bersama rekan kerja setelah waktu kerja berakhir				
20.	Saya tidak pernah mendapatkan ajakkan untuk bergabung dalam kegiatan sosial di tempat kerja				
21.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang ada di tempat kerja				
22.	Saya merasakan kehadiran saya berharga di antara rekan kerja				
23.	Antar rekan kerja cenderung mementingkan dirinya sendiri				

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk bisa tampil di kelompok				
2.	Memperoleh kesempatan yang besar untuk melakukan sesuatu menggunakan kemampuan saya.				
3.	Merasakan keberhasilan dari pekerjaan				
4.	Pekerjaan saya mampu menjamin untuk menjadi pekerja tetap				
5.	Atasan saya memperlakukan para pekerja dengan baik				
6.	Supervisor saya memiliki kompetensi yang baik dalam membuat suatu keputusan				
7.	Terdapat kebijakan yang dibuat dan diterapkan perusahaan dalam lingkungan kerja saya				
8.	Gaji saya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Saya mendapat kesempatan untuk berkembang didalam pekerjaan ini				
10.	Saya menilai kondisi lingkungan tempat saya bekerja baik				
11.	Saya merasa rekan kerja dapat berhubungan satu sama lain dengan baik				
12.	Saya mendapat pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik				



LAMPIRAN G

Sebaran Hasil Skala Penelitian Dukungan Sosial Rekan Kerja

No.	Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Total
1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
2	1	4	3	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	1	66
3	2	4	4	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	67
4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	61
5	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	58
6	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	1	3	4	3	3	2	4	2	1	60
7	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
8	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	61
9	1	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	1	2	3	4	3	2	2	3	2	62
10	2	3	4	1	1	3	3	1	2	3	2	4	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	59
11	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	63
12	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	63
13	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	61
14	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	62
15	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	59
16	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
17	1	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	61
18	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	58
19	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	59
20	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	59

21	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	59
22	2	3	4	1	1	4	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	61
23	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	61
24	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	60
25	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	61
26	1	3	4	2	1	3	3	1	3	4	2	3	4	3	1	3	3	3	3	1	4	3	1	59
27	2	2	4	2	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	67
28	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	61
29	1	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	65
30	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	3	1	70
31	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	62
32	1	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	60
33	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	61
34	2	4	4	2	2	4	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	59
35	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	62
36	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	61
37	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	66
38	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	63
39	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
40	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	1	4	3	2	2	4	4	2	58

41	2	3	3	2	1	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	59
42	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	63
43	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	63
44	2	3	4	1	1	3	3	1	1	4	1	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	58
45	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
46	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2	62
47	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	64
48	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	60
49	2	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	2	64
50	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	67



LAMPIRAN H

Sebaran Hasil Skala Penelitian Kepuasan Kerja

No.	Skala Kepuasan Kerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
9	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	40
10	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	41
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
19	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
20	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
21	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	38
24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	32
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	40

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



LAMPIRAN I
Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

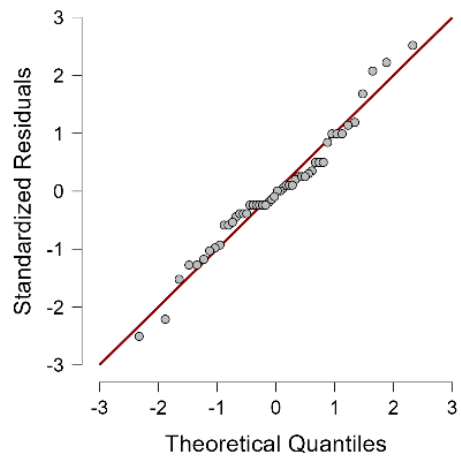
Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Sosial Rekan Kerja	50	71.540	5.511	55.000	90.000
Kepuasan Kerja	50	37.300	3.105	32.000	47.000

Kolmogrov-Smirnov Test

Variabel	Statistic	p
Dukungan Sosial Rekan Kerja	.148	.225
Kepuasan Kerja	.263	.002

2. Uji Linieritas





LAMPIRAN J
Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Correlations

Spearman's Correlations

		n	Spearman's rho	p
Dukungan Sosial Rekan Kerja	Kepuasan Kerja	50	0.621	< .001



LAMPIRAN K
Surat Penelitian



KOMITE ETIK PENELITIAN
RESEARCH ETHICS COMMITTEE
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO
FACULTY OF PSYCHOLOGY UNIVERSITAS DIPONEGORO

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL CLEARANCE

No: 351/UN7.F11/PP/III/2024

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti utama : **Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya**

Nama Institusi : Fakultas Psikologi Universitas DIPONEGORO
Name of the Institution : Faculty of Psychology Universitas DIPONEGORO

Dengan judul :
Title

**“Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi
PT. Wana Awet Mas”**

***“The Relationship between Co-Workers' Social Support and Employee Satisfaction in the Production Department
of PT. Wana Awet Mas”***

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 15 Maret 2024 sampai dengan tanggal 15 Maret 2025

This declaration of ethics applies during the period March 15, 2024 until March 15, 2025

Mengetahui,
Dekan
Dean



Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIP. 197809012002122001

Semarang, 15 Maret 2024
Ketua
Chairperson,



Dr. Dinie Ratni Desiningrum, S.Psi., M.Si.
NIP. 197812252005012001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunario
Kampus Universitas Diponegoro
Tembalang, Semarang, Kode Pos 50275
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 78405530
Laman : www.psikologi.undip.ac.id
Pos-el: psikologi@live.undip.ac.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya
NIM : 15000120140072
Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kepuasan
Karyawan Bagian Produksi PT. Wana Awet Mas

Telah siap melaksanakan penelitian.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 19 Maret 2024

Pembimbing

Dr. Ika Febrian Kristiana, S.Psi., M.Psi.



LAMPIRAN L

Surat Telah Melakukan Penelitian

**PT. WANA AWET MAS**

Office : Jl. Pertanian .382 Rt.11/Rw.21 Tegalmulyo BTP, Yogyakarta
55198, Jateng - Indonesia Tel/Fax: 0284 517654
Factory : Jl. Pringsurat Ds. Nguwet, Kec. Kranggan, Kab. Temanggung
Jawa Tengah Tel/Fax : 0293 4901160/4901161

Temanggung, 24 Juni 2024

Nomor : 12/PERS-WAM/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : Keterangan selesai
Pengambilan Data

Kepada Yth.
Universitas Diponegoro
Fakultas Psikologi
Di_
Tempat

Menindaklanjuti surat dari Universitas Diponegoro Fakultas Psikologi tentang
ijin pengambilan data atas Nama ;

Nama : Dhimas Aldry Dyanfa Yudistya
Fakultas : Psikologi

Bahwa nama tersebut telah melakukan pengambilan data dengan responden
karyawan PT. Wana Awet Mas.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,
dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT. Wana Awet Mas

Dwi Budi Meifryani
Personalia