**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WANITA YANG MASIH LAJANG**

**Sri Rahayu1, Anwar, S. Psi., M, Si2**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

rahayusri846372@gmail.com

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Subjek penelitian yang digunakan sebanyak 72 karyawan wanita yang masih lajang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Kepuasan Kerja dan skala Dukungan Sosial Rekan Kerja. Hasil analisis korelasi product moment, korelasi antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan wanita yang masih lajang adalah (rxy) = 0,369 (p < 0,050) berarti ada korelasi yang positif antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis diterima. Variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja dalam penelitian ini mempunyai sumbangan efektif sebesar 13,6% terhadap variable Kepuasan Kerja pada karyawan waanita yang masih lajang. Hal ini sekaligus menegaskan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penalitian ini sebesar 86,4%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, Rekan Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK SATISFACTION ON SINGLE FEMALE EMPLOYEES**

**Sri Rahayu1, Anwar, S. Psi., M, Si2**

Faculty of Psychology, University of Mercu Buana Yogyakarta

rahayusri846372@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship of social support of coworkers with the job of working on single female employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between social support from colleagues and job satisfaction on single female employees. The research subjects used were 72 employees. The method of data collection in this study uses the scale of Job Satisfaction and the scale of the Coworker Social Support. The results of product moment correlation analysis, the correlation between coworkers' social support and job satisfaction for female employees who are single is (rxy) = 0.369 (p<0.050), meaning that there is a positive correlation between co-worker social support and job satisfaction for female employees single. Based on the results of the study stated that the hypothesis was accepted. The Work Partner's Social Support Variables in this study have an effective contribution of 13.6% to the variable Job Satisfaction in single female employees. This at the same time confirms the influence of other variables not examined in this panoramic study at 86.4%.

Keywords: Job Satisfaction, Social Support, Colleagues

PENDAHULUAN

Bekerja tidak hanya menjadi alasan wanita menunda untuk menikah, namun bekerja juga memberikan kesempatan wanita untuk aktualisasi dan mengekspresikan diri, serta dapat menumbuhkan perasaan bangga (Sudiro dalam Mami & Suharnan, 2015). Badan Pusat Statistik Indonesia menyatakan bahwa pada bulan Februari 2018, tingkat partisipasi angkatan kerja kerja wanita sebesar 55,44 persen. Dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, tingkat partisipasi angkatan kerjawanita meningkat sebesar 0,40 persen poin.

Karyawan wanita lajang yang masih termasuk dalam rentang perkembangan dewasa awal yang dimulai pada umur 18 tahun sampai 40 tahun, masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Dalam masa dewasa awal seseorang diharapkan dapat memainkan peran baru seperti suami atau istri, orang tua, pencari nafkah dan mengembangkan sikap-sikap baru, keinginan-keinginan dan nilai-nilai baru serta tugas baru. Dalam masa dewasa awal penyesuaian diri ini menjadikan suatu periode khusus dan sulit dari rentang hidup seseorang (Hurlock, 2015).

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan wanita dewasa awal yang menunda pernikahan karena fokus pada karir dan pekerjaan juga akan cenderung mengalami kesulitan dalam penyesuaian diri sehingga akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Salah satu permasalahan yang mungkin dihadapi karyawan wanita yang masih lajang ini adalah tentang kepuasan terhadap pekerjaannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan sekerjannya yang belum menikah. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting (Robbins, 2003).

Robbins & Judge (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaanya. Selanjutnya Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang umum dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) antara lain prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, pengem-bangan potensi individu.

* 1. Prestasi kerja.

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bag perusahaani, berkualitas, dan tepat waktu.

* 1. Pengakuan.

Besar kecilnya penghor-matan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

* 1. Pekerjaan itu sendiri.

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa me-miliki terhadap organisasi.

* 1. Tanggung jawab.

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

* 1. Promosi.

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkat-an jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang diliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

* 1. Pengembangan potensi individu.

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memper-oleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Agnore (2017) kepada 65 karyawan menunjukkan bahwa kategorisasi tingkat kepuasan kerja masih rendah yaitu sebesar 72,31%. Berdasakan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa beberapa karyawan wanita yang masih lajang mengaku tidak puas dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan, tidak diberikannya reward, promosi yang jarang dilakukan, Hal ini dapat menjadi alasan bahwa kepuasan kerja masih menjadi permasalahan yang harus diperhatikan.

Karyawan wanita lajang yang masih termasuk dalam masa dewasa awal memiliki harapan untuk mencapai penyesuaian diri serta dapat fokus pada karir dan pekerjaan. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yang berkaitan dengan kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan dan bisa menyenangkan dirinya dan membuat dirinya merasa bangga terhadap pekerjaanya. Menurut Hurlock (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan apabila anggota keluarga-nya bangga dengan pekerjaannya dan puas dengan gaji yang diterima serta rekan-rekan dan anggota kelompok sosialnya menghargai pekerjaanya. Selain itu Robbins (2003) juga menyebutkan bahwa Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan sekerjannya yang belum menikah. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Robbins & Judge (2018) menyata-kan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu rekan kerja yang supportif (rekan kerja yang mendukung), penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang menantang.

1. Rekan kerja yang supportif (mendukung).

Individu mendapat sesuatu yang lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja.

1. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan diker-jakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

1. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjuk-kan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

1. Pekerjaan yang menantang

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta melakukan pekerjaan yang beragam akan menambah ketertarikan terhadap peker-jaannya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor dukungan sosial rekan kerja (rekan kerja yang mendukung) untuk dijadikan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Smet (1994) mengungkapkan dukungan sosial sebagai suatu hubungan interpersonal dimana individu memberikan bantuan kepada individu lain berupa empati, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu.

Bagi karyawan wanita yang masih lajang, ketiadaan pasangan hidup menunjukkan kurangnya dukungan sosial (Mami & Suharnan, 2015). Penelitian yang dilakukan di India oleh (Rajakala & Kumar, 2015) menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah menerima dukungan sosial yang lebih baik daripada yang masih lajang, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara status perkawinan dan dukungan sosial. Oleh karenan itu salah satu bentuk dukungan sosial yang dapat diperoleh ditempat kerja adalah dukungan sosial rekan kerja (rekan kerja yang supportif). Dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja dapat terbentuk jika adanya sesama karyawan yang saling mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja ini bertujuan untuk menekan perasaan stres dan membantu menyelesaikan segala permasalahan di tempat kerja. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dapat menjadi motivasi serta sebagai sarana informasi bagi karyawan untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

METODE

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (variabel terikat) dan dukungan sosial rekan kerja (variabel bebas). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala dukungan sosial rekan kerja. Jumlah aitem yang digunakan dalam skala kepuasan kerja sebanyak 36 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,889, sedangkan skala dukungan sosial rekan kerja berjumlah 32 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,916. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan wanita yang masih lajang rentang usia 18-35 tahun (dewasa awal). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan*/incidental* bertemu dengan peneliti dan dianggap memenuhi kriteria yang ditetapkan, dapat dijadikan subjek penelitian (Sugiyono, 2017). Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitiana ini adalah korelasi *Product Moment*.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diketahui bahwa hubungan dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang adalah (rxy) = 0,369 (p$<$0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Hubungan positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang menggam-barkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka tingkat kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang juga cenderung tinggi. Demikian juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka cenderung semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

Karyawan yang merasa bahwa mereka di perhatikan, dibantu, dihargai usahanya, diarahkan, ditolong maka akan cenderung mudah untuk mengatasi berbagai hambatan dan tidak mudah mengalami stres karena mereka tidak merasa sendiri menghadapi perma-salahan di tempat kerja, hal tersebut yang dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sultan & Rashid (2015) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima dukungan sosial tinggi tidak mudah tertekan dan stres sehingga merasa lebih puas dalam pekerjaanya sedangkan bagi karyawan yang merasa-kan kurangnya dukungan sosial akan lebih mudah terkena stres sehingga akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Taylor (dalam Raisa, 2016) mengatakan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi mempunyai tingkat stres yang rendah, lebih berhasil mengatasi permasalahan dengan lebih positif dan mengalami hal-hal positif dalam hidup.Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Fadhilah, 2010) mengenai karyawan menjelaskan bahwasannya dukungan sosial rekan kerja berkaitan dengan menurunnya tingkat kecemasan dan dapat mereduksi stres yang dihadapi karyawan ditempat kerja sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Dengan demikian, dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Peningkatan kepuasan kerja dikarenakan karyawan wanita yang masih lajang merasa dicintai, dihargai, dan dipedulikan oleh rekan kerjanya yang memberikan dukungan sosial. Lain hal jika tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja sebagai pengganti dukungan dari pasangan/suami, karyawan akan merasa tertekan dan berdampak pada harga diri dan penerimaan dirinya (Suharnan dan Mami, 2016). Beberapa bukti juga menunjukkan bahwa wanita kurang menerima dukungan dari pasangan mereka dan menjadi sangat bergantung pada teman-teman untuk memberikan dukungan sosial (Sarafino & Smith, 2011).

Hasil kategorisasi dukungan sosial rekan kerja dengan 72 subjek penelitian, sebanyak 48 karyawan (66,6%) memiliki tingkat dukungan sosial rekan kerja yang tinggi, 24 karyawan (33,4%) memiliki tingkat dukungan sosial sedang dan tidak ada (0%) karyawan yang memiliki dukungan sosial yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum, subjek peneliti memiliki dukungan sosial rekan kerja yang tinggi.

Hasil peneltian yang telah dilaku-kan sumbangan efektif dukungan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13,6%. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Sisanya kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang 86,4% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang.

Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Namun pada penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan diantaranya, peneliti hanya meneliti satu faktor saja sebagai faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Sementara masih ada 86,4% yang berhubungan dengan faktor lain.

KESIMPULAN

 Berdasarkan hasil dan pemba-hasan dapat disimpulkan bahwa korelasi antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang (rxy) = 0,369 (p$<$0,050), berarti ada korelasi positif antara dukungan sosial rekan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Karyawan wanita yang masih lajang yang mendapatkan perhatian, pujian, mendapatkan informasi dan merasa dibantu akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita yang masih lajang yang tidak mendapat perhatian, pujian, tidak merasa dibantu dan tidak mendapat informasi dari rekan kerjannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan sosial rekan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Sisanya 86,4% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran bagi Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan kegiatan yang bermanfaat seperti piknik atau liburan bersama dalam satu perusahaan maupun kegiatan kekeluargaan lainnya agar sesama karyawan dapat berinteraksi dengan rekan-rekan kerjanya. Untuk menciptakan suasana yang lebih nyaman dan dapat membentuk hubungan yang lebih akrab dengan sesama karyawan

Bagi peneliti selanjutnya bahwa sumbangan dukungan sosial rekan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang 13,6% sehingga masih banyak faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang. Bagi peneliti yang tertarik dengan tema kepuasan kerja pada karyawan wanita yang masih lajang dapat meneliti dengan menggunakan faktor lain seperti gaji, supervisi, kondisi lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Agnore, V. (2017). Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X. Skripsi *(tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2018). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia. Diakses pada November 2018 dari <http://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/06/BPS_Berita-Resmi-Statistik_Keadaan-Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018.pdf>

Fadhilah, L. (2010). Analisis pengaruh strees kerja terhadap kepuasan keja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Skripsi (*tidak diterbitkan*). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Hurlock, E. (2015). *Psikologi Perkembangan Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

Mami, L., & Suharnan. (2015). Harga Diri, Dukungan Sosial Dan Psychological Well Bieng Perempuan Dewasa Yang Masih Lajang. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 216-224.

Raisa, A. E. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Wanita Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 537-542.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi Edisi Kesembilan.* Jakarta: Indeks kelompok Gramedia.

Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology, Biopsychosocial Interactions (7th ed.).* Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Grasindo.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sultan, S., Rashid, S. (2015). Perceived Sosial Support Mediating The Relationship Between Perceived Stress And Job Satisfaction*. I-Manager Journal On Educational Psychology*, 8(3), 36-42.