

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL TEMAN  
SEKERJA DENGAN KEPUASAN KERJA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat  
Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

**SEPTIANA SRI WULANDARI**

**NIM F 100 020 153**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2010**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan potensi yang besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor penentu keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan dalam operasionalnya menggunakan seluruh sumber daya untuk menghasilkan suatu produk. Di sini pengelolaan sumber daya sangat penting mendapat perhatian dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi terkadang masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan sebagai aset yang hanya sebagai mitra kerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan.

Saat ini terdapat tiga pelaku ekonomi, yaitu pemerintah (BUMN), swasta (PT, CV, Firma) dan koperasi (koperasi fungsional dan konsumsi). Perbedaan swasta dan koperasi, bahwa pelaku ekonomi swasta memusatkan pada pemilikan modal atau saham. Sementara koperasi memusatkan pada orang, yaitu anggota koperasi yang terdiri atas orang-orang dan atau badan hukum koperasi. Setiap anggota koperasi memiliki hak yang sama dan tidak bergantung pada banyaknya

saham yang dimiliki. Fungsi koperasi sebagai alat demokratisasi ekonomi adalah sebagai urat nadi perekonomian bangsa dan alat perjuangan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Akan tetapi, sampai kini fungsi koperasi tersebut dipandang masih jauh dari harapan. Pengembangan koperasi dilakukan pada struktur tata niaga yang sudah ada. Konsekuensinya, aspirasi koperasi seolah merebut bagian tata niaga (Komar, 2009).

Permasalahan banyak terjadi di koperasi, khususnya permasalahan pada diri individu dan lingkungan tempat bekerja. Menurut Komar (2009) bahwa permasalahan dalam sebuah perusahaan berhubungan dengan kondisi individu sebagai karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil kerja berdampak pada sikap karyawan saat bekerja tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Perilaku karyawan yang bekerja tidak dengan sungguh-sungguh dilakukan oleh banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk keluar di saat jam kerja. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut dapat merugikan perusahaan.

Sehubungan dengan penjelasan tersebut, Rosman (2008) mengatakan bahwa perkembangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan baik internal maupun eksternal. Salah satu permasalahan internal yaitu masih kurangnya tenaga profesional yang bertanggung jawab dalam menangani Koperasi Pegawai Republik Indonesia tersebut. Masih banyak tantangan dan permasalahan yang dihadapi dalam memajukan Koperasi Pegawai, baik masalah internal maupun permasalahan eksternal. Dari kurangnya tenaga yang profesional menangani ini maupun permasalahan lain yang harus di benahi bersama. Kurangnya

perhatian pimpinan kepada karyawan dalam memberikan penghargaan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Pimpinan yang cenderung kurang adil dalam memberikan penghargaan akan menimbulkan kecemburuan karyawan lain. Akibatnya, karyawan masuk kerja tanpa alasan, datang terlambat, membuat laporan kerja tidak tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada masyarakat sebagai anggota koperasi. Akibat pegawai koperasi dalam menjalankan tanggung jawabnya kurang profesional sehingga kinerja pegawai koperasi kurang memuaskan bagi koperasi sehingga koperasi berjalan kurang berkembang.

Dilanjutkan oleh (Triana dan Johan, 2006) salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Oleh karena itu seringkali jalan yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan kepuasan di bidang kompensasi. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Keterlibatan pekerja dalam organisasi mengembangkan kepuasan personal dalam pekerjaan, pendapatan, dan upah kerja intrinsik. Pekerja menjadi yakin atas kebutuhan organisasi dan bagaimana karyawan memberikan kontribusi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Para pekerja berusaha keras demi kepentingan perusahaan sehingga timbul kepuasan hasil kerja bagi perusahaan dan karyawan. Pengetahuan pihak manajemen perusahaan akan kepuasan kerja pegawai mempunyai banyak manfaat bagi kepentingan pegawai itu sendiri, organisasi, dan

masyarakat. Bagi pegawai, salah satu manfaat adanya pengetahuan pihak manajemen tentang kepuasan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digolongkan menjadi tiga faktor utama yaitu faktor organisasi, faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dan faktor karakteristik personal. Faktor organisasi terdiri dari sistem penggajian, sistem promosi, dan supervisi (atasan). Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, serta rekan kerja.

Sementara itu faktor karakteristik personal adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, kepribadian, masa kerja, serta faktor etnis dan kebudayaan (Triana, 2006).

Manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Karena menjadi kodrat manusia adalah makhluk monodualisme yang memiliki sifat makhluk individu dan sosial. Dalam banyak hal individu memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan kehidupan. Bantuan kelompok individu terhadap individu lain atau kelompok lain di sebut dukungan sosial (Asputri, 2005). Hubungan antar personal yang menimbulkan seseorang membutuhkan pertolongan, dukungan, dan kerja sama dengan orang lain akan memberikan dukungan sosial pada individu yang bersangkutan.

Menurut Johnson dan Johnson (Dayakisni dan Huddaniah, 2003) dukungan sosial adalah pertukaran sumber yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta keberadaan orang-orang yang mampu diandalkan untuk memberi bantuan, semangat, penerimaan dan perhatian. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan salah satu karyawan di Primer Koperasi Karyawan atau disingkat Primkopkar Perhutani KPH Balapulang, Tegal dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan kurang bekerja sama dalam

menjalankan tugasnya. Apabila ada salah satu karyawan yang kesulitan kerja dan meminta bantuan karyawan lain, sikap karyawan yang dimintai bantuan terlihat malas untuk membantu. Selain itu, hubungan sosial karyawan kurang harmonis, terlihat sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Atas dasar wawancara dan observasi ini dapat diketahui bahwa antara karyawan satu dengan lainnya kurang mendukung. Dukungan sosial kerja yang berasal dari teman kerja dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas timbul permasalahan yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan cenderung menurun, hal ini dapat diketahui perilaku karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan, datang terlambat, membuat laporan kerja tidak tepat waktu, dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan pada masyarakat sebagai anggota. Di sisi lain, dalam kegiatan kerja karyawan kurang mendapat dukungan teman kerja. Karena masing-masing individu mementingkan kepentingan pribadinya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dirumuskan masalah, yaitu: “Apakah ada hubungan antara dukungan sosial teman sekerja dengan kepuasan kerja?”

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara dukungan sosial teman sekerja dengan kepuasan kerja.
2. Tingkat dukungan sosial teman sekerja.
3. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan.
4. Besar sumbangan efektif dukungan sosial teman sekerja terhadap kepuasan kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

#### 1. Bagi Perusahaan (Koperasi)

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan ataupun langkah-langkah yang berhubungan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Khususnya dalam kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, perusahaan perlu membina lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga karyawan satu dengan lainnya saling memberikan dukungan sosial untuk kemajuan perusahaan.

#### 2. Bagi pegawai koperasi

Agar dapat mengetahui pentingnya dukungan sosial teman sekerja di koperasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan. Selain itu, pegawai koperasi mampu mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga saat bekerja dan menerima upah dari perusahaan dapat merasakan kepuasan kerja dan pegawai koperasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang ada hubungan antara dukungan sosial teman sekerja dengan kepuasan kerja pada karyawan sehingga dalam penelitian selanjutnya dan yang berhubungan dengan judul penelitian dapat lebih baik.