

HUBUNGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN PERSEPSI DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Meidiana Azzahra Khairany, Achmad Dwityanto
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan sosial dengan kepuasan kerja pegawai di seluruh RRI Surakarta, untuk menguji sumbangan efektif masing-masing variabel bebas dan untuk menguji sumbangan efektif masing-masing aspek tiap variabel bebas. Metode penelitian menggunakan kuantitatif korelasional, sampel penelitian berjumlah 134 pegawai. Alat pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Teknik sampling yang digunakan yaitu studi populasi. Kriteria telah ditentukan peneliti yaitu seluruh pegawai RRI Surakarta. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kesejahteraan psikologis dan persepsi dukungan sosial dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai $R= 0,395$ dan nilai sig $0,000$ ($P < 0,001$). Terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai $r_{xy}=0,362$ dan nilai sig $0,000$ ($P < 0,001$). Terdapat hubungan positif signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pegawai dengan nilai $r_{xy}=0,247$ dan nilai sig $0,000$ ($P < 0,001$). Dari hasil tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pegawai. Hasil dari sumbangan efektif masing-masing variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja pegawai memberikan SE sebesar 12% dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai memberikan SE sebesar 4%. Hasil sumbangan efektif masing-masing aspek pada variabel kesejahteraan psikologis yang memberikan SE tertinggi pada aspek hubungan Positif dengan orang lain sedangkan variabel dukungan sosial yang memberikan SE tertinggi pada aspek jaringan sosial.

Kata Kunci : kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between psychological well-being and social support perception with employee job satisfaction throughout RRI Surakarta, to test the effective contribution of each independent variable and to test the effective contribution of each aspect of each independent variable. The research method uses correlational quantitative, the research sample is 134 employees. The data collection tool uses a closed questionnaire. The sampling technique used is population study. The criteria have been determined by the researcher, namely all RRI Surakarta employees. Data analysis used multiple linear regression techniques. Based on the results of the study, there was a very significant positive relationship between psychological well-being and social support with employee job satisfaction with a value of $R = 0.395$ and a sig value of 0.000 ($P < 0.001$). There is a very significant positive

relationship between psychological well-being and employee job satisfaction with a value of $r_{xy} = 0.362$ and a sig value of 0.000 ($P < 0.001$). There is a significant positive relationship between social support and employee job satisfaction with a value of $r_{xy} = 0.247$ and a sig value of 0.000 ($P < 0.001$). From these results it can be said that there is a relationship between psychological well-being and social support with employee job satisfaction. The results of the effective contribution of each independent variable, namely psychological well-being on employee job satisfaction, provide SE of 12% and social support for employee job satisfaction provides SE of 4%. The results of the effective contribution of each aspect to the psychological well-being variable which gave the highest SE in the aspect of positive relations with other people, while the social support variable which gave the highest SE to the social network aspect.

Keyword : psychological well-being, social support, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah elemen terpenting dari suatu instansi dan memiliki tugas menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi instansi tersebut. Tenaga kerja pada suatu instansi dapat dikatakan efektif dan efisien jika mampu memberikan kepuasan kerja pada pekerja, sehingga tingkat kepatuhan pegawai di instansi tersebut tinggi (Ferlianto, 2012). Agar terciptanya sumber daya yang berkualitas, maka perlu diperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja ialah keadaan emosi yang positif atau negatif yang dialami pegawai untuk mengevaluasi hasil kerjanya, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang di tempat kerja dan sikap positif terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka sendiri, Handoko (2010) Di masa sekarang ini, pekerjaan menjadi salah satu hal yang dapat membuat pekerja mengalami kepuasan, sekaligus sebagai identitas diri dan sumber penghasilan. Hal ini tercermin dari perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka temui di tempat kerja. Kepuasan kerja biasanya mengacu pada tindakan seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal terpenting yang harus dimiliki seorang pegawai agar kinerjanya sesuai dengan ekspektasi.

Menurut penelitian dari Nugraha (2019), kepuasan kerja guru di Sekolah Singosari Delitua juga didominasi dengan sebagian besar guru yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Lebih dari 50% guru mengatakan mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang dari 10% mengatakan mereka puas dengan pekerjaan sekolah mereka. Berdasarkan penelitian Parlindungan (2021) menunjukkan bahwa di Pengadilan Negeri Medan terdapat 45% yaitu 27 pegawai memiliki tingkat kepuasan tidak puas serta 28,3%

yaitu 17 pegawai memiliki tingkat kepuasan sangat tidak puas. Penelitian dari Sitorus (2021) memperoleh hasil didapati 10 dari 52 pegawai (19,2%) dengan kepuasan kerja rendah pada PNS di Kantor Bupati Minahasa.

Berdasarkan fenomena dan penelitian sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja masih tergolong rendah. Sehingga hal ini menjadi permasalahan untuk pegawai yang seharusnya memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi saat bekerja di suatu instansi. Dari beberapa bidang instansi yang telah dipaparkan di fenomena, peneliti akan melakukan penelitian di bidang penerangan, yaitu di RRI Surakarta. Menurut (Luthans, 2016) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pegawai yang berasal dari pengalaman pegawai sendiri. Sedangkan (Robbins, 2013) menyimpulkan kepuasan kerja ialah perilaku lumrah yang dialami pegawai tentang pekerjaan mereka, yang menampakkan perbedaan adalah antara kuantitas imbalan yang mereka terima dan kuantitas yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja pada pegawai merupakan respon secara emosional pegawai terhadap bagian pekerjaan, maka dari itu kepuasan kerja bukan bagian dari citra pegawai.

Menurut Anoraga (2009), hal-hal yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja yaitu faktor eksternal dan internal semacam gender, jam kerja, tingkat edukasi dan faktor internal adalah keselamatan, kondisi kerja dan waktu luang. Diantara faktor tersebut faktor psikologis yang memegang peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Berdasarkan faktor tersebut, kesejahteraan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang dengan kesejahteraan yang buruk memiliki penerimaan diri yang buruk dan dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap dirinya sendiri. Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karena pegawai dapat mengandalkan orang lain untuk meminta bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila ia mengalami kesulitan. Dukungan sosial yang baik memungkinkan pegawai menghasilkan inovasi dan solusi yang lebih cepat untuk masalah di tempat kerja sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan, serta pegawai juga dapat lebih merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2013) dampak negative kepuasan kerja adalah keputusan pegawai keluar dari suatu instansi, mencari pekerjaan baru, pensiun, mendiskusikan masalah dengan pimpinan, sikap yakin menunggu adanya perubahan keadaan, loyalitas menurun, memberikan respon pasif, upaya suboptimal, mengabaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) dampak positif kepuasan kerja terhadap pegawai menyebabkan peningkatan kinerja, absensi pegawai rendah, loyalitas pegawai terhadap instansi tinggi dan kurangnya niat untuk keluar dari pekerjaan, serta berpengaruh terhadap kesehatan pegawai.

2. METODE

Pada penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan tipe korelasional untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu hubungan kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Instrumen pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini untuk semua variabel dengan menggunakan skala Likert berupa 5 pilihan alternatif jawaban yang sesuai. Pilihan jawaban meliputi sangat tidak relevan (STR), tidak relevan (TR), agak relevan (AR), relevan (R), dan sangat relevan (SR).

Metode dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penggunaan kuesioner individual. Penyusunan kuesioner individu ini untuk mengetahui tanggapan sampel terhadap pernyataan dalam kuesioner. Skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur asumsi, perilaku, dan pendapat individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial ataupun peristiwa. Pada penelitian ini validitas yang akan digunakan yaitu validitas isi. Menurut Azwar (2015) yang menyatakan bahwa validitas isi dapat menunjukkan sejauh mana butir tes harus mencakup seluruh bagian isi yang diukur dan bersifat menyeluruh, tetapi isi juga harus selalu relevan dan tidak bertentangan dengan pengukuran. Menurut Azwar (2012), dengan menggunakan penilaian yang baik, validitas isi lebih diprioritaskan daripada penargetan atau relevansi untuk mengukur skala. Hal ini bukan hanya dapat menjadi dasar penilaian penanya sendiri, tapi juga membutuhkan beberapa latihan penilaian dari yang berkualitas (*expert judgment*).

Adapun metode analisis data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yaitu metode analisis yang mengukur atau menganalisis dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat (Priyono, 2016). Pada penelitian ini metode tersebut untuk mengukur korelasi antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan variabel bebas meliputi kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial. Metode analisis yang dipilih pada penelitian ini dalam menganalisa hasil penelitian adalah metode Cross product yang menggunakan program SPSS 25 for Windows. Untuk menguji regresi linear berganda (*Multiple Linier Regression*) perlu melakukan uji asumsi

terlebih dahulu yang terdiri dari uji linieritas, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas harus terpenuhi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan di Radio Republik Indonesia Surakarta (RRI Surakarta) dengan jumlah responden 134 pegawai baik laki-laki maupun perempuan yang terdiri dari seluruh pegawai RRI Surakarta.

Hasil uji normalitas akan digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sebaran dari ketiga variabel yang digunakan yaitu variable kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Dimana data tersebut selanjutnya di uji menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika hasil nilai Sig. (2-tailed) $>0,05$ menandakan bahwa nilai data tersebut normal, namun jika hasil nilai Sig. (2-tailed) $<0,05$ dapat dikatakan bahwa nilai data tersebut tidak normal. Hasil nilai asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,065 (Sig $> 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel yang digunakan normal.

Pada uji linieritas akan digunakan untuk mencari tahu apakah terdapat korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas yang digunakan. Hasil yang didapatkan jika pada Linearity memiliki nilai $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai data tersebut sudah linear. Hasil dari uji linieritas antara variabel terikat kepuasan kerja dengan variabel bebas kesejahteraan psikologis diperoleh nilai signifikan pada Linearity sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Kemudian hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel dukungan sosial jika ditinjau nilai signifikannya pada Linearity sebesar $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dapat dikatakan memiliki hubungan linier dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja

Selanjutnya pada uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi atau hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam analisis data regresi linier berganda. Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,100$. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas antara variabel bebas kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan variabel terikat kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai VIP sebesar 1.074 dan memiliki nilai tolerance sebesar 0.931 dimana dari data tersebut menunjukkan variabel

bebas kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui grafik scatterplot. Apabila data menyebar maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas begitupun sebaliknya apabila plot terlihat berkumpul pada titik tertentu maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Kesejahteraan Psikologis dan Dukungan sosial tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis untuk mencari tahu adanya korelasi linier antara variabel kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Uji hipotesis yang digunakan yaitu Regresi linier berganda. Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah hipotesis mayor dan minor.

Hipotesis mayor digunakan untuk mengetahui korelasi antara kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis mayor dalam penelitian ini dinyatakan diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai $R = 0,395$ sig $p = 0,000$ ($p < 0,01$), Dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya hipotesis minor digunakan mengetahui korelasi antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis minor dalam penelitian ini dinyatakan diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) pada variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebesar $r_{xy} = 0,362$ dan dengan sig (1-Tailed) sebesar $P = 0,000$ (Sig 1-tailed $< 0,01$), sehingga dapat dikatakan antara variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan sangat signifikan. Selanjutnya, hasil pada uji hipotesis minor pada variabel dukungan sosial dengan kepuasan kerja juga dinyatakan diterima. hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) sebesar $r_{xy} = 0,247$ dan dengan sig (1-Tailed) sebesar $P = 0,002$ (Sig 1-tailed $< 0,01$). sehingga juga dapat dikatakan antara variabel dukungan sosial dengan kepercayaan diri memiliki hubungan positif dan signifikan.

Sumbangan efektif pada variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial terhadap variabel terikat kepuasan kerja memiliki nilai $R^2 = 16\%$ sedangkan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam

penelitian ini. Dari hasil sumbangan efektif tersebut menunjukkan pengaruh variabel berdasarkan besaran nilai aspek kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

Sumbangan efektif pada variable kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 12%. Dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki 6 aspek yang memberikan sumbangan efektif berbeda-beda. Pada aspek autonomy memberikan sumbangan efektif sebesar -0,01%, pada aspek penguasaan lingkungan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,69%, pada aspek tujuan hidup memberikan sumbangan efektif sebesar 0,02%, pada aspek pertumbuhan diri memberikan sumbangan efektif sebesar 1,84%, pada aspek penerimaan diri memberikan sumbangan efektif sebesar -0,41%, pada aspek hubungan positif dengan orang lain memberikan sumbangan efektif sebesar 5,86%. Pada aspek hubungan positif dengan orang lain memberikan sumbangan efektif paling besar dengan hasil persentasi paling tinggi yaitu sebesar 5,86% dalam variable kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja.

Kemudian Sumbangan Efektif pada variable dukungan sosial dengan kepuasan kerja sebesar 4%. Dapat dijelaskan bahwa dukungan sosial memiliki 5 aspek yang memberikan sumbangan efektif berbeda-beda. Pada aspek dukungan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar -0,09%, pada aspek penghargaan memberikan sumbangan efektif sebesar 0,39%, pada aspek dukungan instrumental memberikan sumbangan efektif sebesar 0,77%, pada aspek dukungan informasi memberikan sumbangan efektif sebesar 0,81%, pada aspek jaringan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 2,11%. Pada aspek jaringan sosial memberikan sumbangan efektif yang paling besar dengan hasil persentase paling tinggi yaitu sebesar 2,11% dalam variable dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil $R = 0,395$ sig $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menyatakan bahwa hipotesis mayor diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variable kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial dengan variable kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malkoc dan Yalcin, 2015) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkat dengan adanya dukungan dari teman, keluarga, dan orang lain sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan terhadap kesejahteraan psikologis. Menurut (Sitepu, 2018) Dukungan sosial berkaitan dengan perkembangan keseimbangan

psikologis dan kepuasan psikologis, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial menekan tingkat depresi terkait beban kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil hipotesis minor hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan diterima, dimana hasil hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) pada variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja sebesar sebesar $r_{xy} = 0,362$ dan dengan sig (1-Tailed) sebesar $P = 0,000$ (Sig 1-tailed $< 0,01$), sehingga dapat dikatakan antara variabel kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan sangat signifikan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Howell, 1986) Ketika pekerja dapat merasakan kesejahteraan psikologis yaitu mengakui kelebihan dan kekurangannya, dapat membentuk hubungan, mampu jadi individu yang mandiri, dapat mengontrol lingkungan, dan melanjutkan pengembangan pribadi. Maka pekerja dapat berkinerja dengan efektif dan mengalami kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil hipotesis minor hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja pada penelitian ini dinyatakan diterima, dimana hasil hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) pada variable dukungan sosial dan kepuasan kerja sebesar sebesar $r_{xy} = 0,247$ dan dengan sig (1-Tailed) sebesar $P = 0,002$ (Sig 1-tailed $< 0,01$). sehingga juga dapat dikatakan antara variabel dukungan sosial dengan kepercayaan diri memiliki hubungan positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan (Sutrisno, 2017) yaitu faktor sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karena karyawan dapat mengandalkan orang lain untuk meminta bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila ia mengalami kesulitan.

Pada hasil R^2 diperoleh hasil 16% yang artinya bahwa variable kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial memberikan pengaruh sebesar 16% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 84 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Variable kesejahteraan psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 12% dan variable dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 4% terhadap variable kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Anoraga, 2009) hal-hal yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja yaitu faktor eksternal dan internal semacam gender, jam kerja, tingkat edukasi dan faktor internal adalah keselamatan, kondisi kerja dan waktu luang. Diantara faktor tersebut faktor psikologis yang memegang peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Berdasarkan faktor tersebut, kesejahteraan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, menurut

Menurut (Sitepu,2018) Dukungan sosial berkaitan dengan perkembangan keseimbangan psikologis dan kepuasan psikologis, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial menekan tingkat depresi terkait beban kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga menggunakan analisis crossproduct untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif dari setiap aspek pada setiap variable independen terhadap variable dependen. Hasil crossproduct pada variable kesejahteraan psikologis terdiri dari beberapa aspek yaitu, 1) Aspek autonomy memberikan sumbangan efektif sebesar -0,01%, 2) Aspek penguasaan lingkungan memberikan sumbangan efektif sebesar 4,69%, 3) aspek tujuan hidup memberikan sumbangan efektif sebesar 0,02%, 4) Aspek pertumbuhan diri memberikan sumbangan efektif sebesar 1,84%, 5) Aspek penerimaan diri memberikan sumbangan efektif sebesar -0,41%, 6) Aspek hubungan positif dengan orang lain memberikan sumbangan efektif sebesar 5,86%. Dapat disimpulkan bahwa pada aspek hubungan positif dengan orang lain memberikan sumbangan efektif paling besar. Oleh karena itu pegawai dapat meningkatkan hubungan positif dengan orang lain dengan lebih sering bersosialisasi dengan orang disekitarnya dan saling tolong menolong saat orang disekitarnya membutuhkan bantuan, dsb.

Selanjutnya hasil crossproduct pada variabel dukungan sosial terdiri dari beberapa aspek yaitu, 1) Aspek dukungan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar -0.09%, 2) Aspek penghargaan memberikan sumbangan efektif sebesar 0,39%, 3) Aspek dukungan instrumental memberikan sumbangan efektif sebesar 0,77%, 4) Aspek dukungan informasi memberikan sumbangan efektif sebesar 0,81%, 5) Aspek jaringan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 2,11%. Dapat disimpulkan bahwa pada aspek jaringan sosial memberikan sumbangan efektif paling besar. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai , pegawai membutuhkan jaringan sosial yang mendukung sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pada variable kepuasan kerja (Y) memiliki hasil rerata empiric (RE) sebesar 120,34 dan hasil hipotetik (RH) sebesar 102. Berdasarkan hasil presentase yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa 15% (20 orang) memiliki kepuasan kerja yang tergolong sangat tinggi, 52 % (70 orang) memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi, 32% (43 orang) memiliki kepuasan kerja yang tergolong sedang, 1% (1 orang) memiliki kepuasan kerja yang tergolong rendah, dan 0 % memiliki kepuasan kerja yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2008) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang

mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari gaji atau kompensasi yang diterima oleh pegawai namun dari faktor lainnya juga.

Pada variable kesejahteraan psikologis (X1) memiliki hasil rerata empiric (RE) sebesar 62,49 dan hasil hipotetik (RH) sebesar 54. Berdasarkan hasil presentase yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa bahwa 10% (13 orang) memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong sangat tinggi, 49 % (66 orang) memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong tinggi, 39% (52 orang) memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong sedang, 2% (3 orang) memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong rendah, dan 0 % memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai memiliki kesejahteraan psikologis dengan kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Tasema (2018) Ketika individu dapat merasakan psychological well being yaitu menerima kelebihan dan kelemahan, dapat membangun relasi, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal maka individu dapat bekerja dengan baik dan dapat merasakan kepuasan kerja.

Pada variable dukungan sosial (X2) memiliki hasil rerata empiric (RE) sebesar 75,53 dan hasil hipotetik (RH) sebesar 69. Berdasarkan hasil presentase yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa bahwa 1% (1 orang) memiliki dukungan sosial yang tergolong sangat tinggi, 51 % (68 orang) memiliki dukungan sosial yang tergolong tinggi, 37% (50 orang) memiliki dukungan sosial yang tergolong sedang, 10% (13 orang) memiliki dukungan sosial yang tergolong rendah, dan 1 % (1 orang) memiliki dukungan sosial yang tergolong sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai memiliki dukungan sosial dengan kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarafino (2006) dukungan sosial adalah tindakan yang dilakukan oleh orang lain untuk memberikan dukungan kepada orang lain. Sehingga jika seseorang mendapat dukungan dari orang lain, maka individu tersebut dapat mencapai kepuasan kerja.

Kelebihan dari penelitian ini adalah di instansi tersebut belum ada penelitian yang meneliti tentang kepuasan kerja. Keterbatasan penelitian ini adalah pengkategorian sampel yang digunakan kurang detail dan saat pengisian skala tidak ada observasi secara langsung sehingga tidak mengetahui bagaimana keadaan saat pengisian skalanya. Skala dukungan social yang digunakan dalam penelitian ini kurang kontekstual.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil uji analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini

adalah dapat diterima, dibuktikan dengan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kesejahteraan psikologis (X1) dan dukungan sosial (X2) dengan kepuasan kerja (Y) pada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,395$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Berdasarkan sumbangan efektif antar variabel di peroleh kesejahteraan psikologis berperan sebanyak 12% dan dukungan sosial sebesar 4%, sisanya 84% dipengaruhi variable yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan hasil kategorisasi pada kesejahteraan psikologis, dukungan sosial, dan kepuasan kerja termasuk tinggi.

Selanjutnya jika ditinjau berdasarkan pemaparan pembahasan diatas saran yang dapat diberikan adalah, Pegawai yang ingin memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka diharapkan mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik yaitu dengan meningkatkan autonomy pada pegawai seperti memberikan kebebasan pada pegawai dalam bertindak dan membuat keputusan dalam hal pekerjaan. Dan memberi kesempatan pada pegawai untuk menyelesaikan permasalahan dalam suatu pekerjaan. Dan apabila pegawai ingin memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka diharapkan mempunyai dukungan sosial dari orang sekitar yang baik juga. Seperti meningkatkan dukungan emosional pegawai. Pegawai bisa memberikan dorongan semangat kepada sesama pegawai di lingkungan kerja, menunjukkan perasaan simpati dan menawarkan bantuan kepada pegawai yang sedang kesulitan dalam pekerjaan.

Bagi RRI disarankan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yaitu dengan adanya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya baik, melakukan kegiatan seperti outbond agar membangun sikap solidaritas antar pegawai, mengadakan kegiatan tambahan untuk menyalurkan minat dan bakat pegawainya, serta meningkatkan sarana dan prasarana di tempat kerja agar pegawai bersemangat untuk bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema kepuasan kerja, maka dapat memanfaatkan tugas akhir saya sebagai referensi. Dan penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, S Munandar, 2001, Psikologi industri dan organisasi, UI Press, Jakarta.
- As'ad, M. (2012). Seri ilmu sumber daya manusia. Psikologi Industri Edisi.4. Yogyakarta:

Liberty.

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas (edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). Metode Penelitian (edisi 1). Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2012). Tes Prestasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2015). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berger, A. (2010). Review: Happiness at work. United States: Basil & Spice.
- Febrianto, A. D. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Birokrasi Pemerintahan Persatuan Wredatama Republik Indonesia Di Kabupaten Nganjuk. *Skripsi Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga*
- Ferlianto.(2012). Memelihara kepuasan kerja karyawan melalui konsep manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 01/Th VIII,102-110.
- Howel, W.C& Robert, L. D.(1986). Essential of Industrial and Organizational Psychology.3rd ed. Chicago Illinois: *Dorsey Press*.
- Izzati, A. U., Budiani, S. M., Mulyana, P. O., & Puspitadewi, S. N.W. (2021). Gambaran kesejahteraan psikologis pada karyawan terdampak pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315-325.
- Malkoc, A., & Yalcin, I. (2015). Relationships among Resilience, Social Support,Coping, and Psychological Well-Being among University Students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5 (43), 35-43.
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Priyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif (T.Chandra(ed)). Sidoarjo:Zifatama Publishing
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior. (Edisi lima belas). Amerika: Pearson.
- Robbins, S. P & Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Journal of Psychological Sains*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the neaning of

- psychological well-being. *Journal of Psychological Sains*, 57, 1069- 1081.
- Ryff, C.D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Edomonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol. 83.
- Sarafino, E. P. (1994). *Health Psychology: Biopsycology Interaction* (2nd Edition). Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Silva, Y. O. D., Firdiansjah, A., & Triatmanto, B. (2019). Work satisfaction as a mediation tool of organizational culture towards employees performance. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(3), 110-115.
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukriyah, S., & Restu, Y. S. (2020). Hubungan Antara Human Relation Dan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sutrisno, E. (2009) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesatu).Jakarta:Kencana
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (Psychological Well Being) pada karyawan cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner yang menerima gaji sidak Sesuai standar UMP di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, Vol. 12 (2).
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara psychological well being dan kepuasan kerja pada karyawan di kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39-46.
- Tawan, A., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Tu, M. M., & Watinin, N. (2020). Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 1-12.

- Uraningsari, F., & Djalali, M. A. (2016). Penerimaan Diri, Dukungan Sosial dan Kebahagiaan pada Lanjut Usia. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01).
- Waluyo, M. (2013). Psikologi Industri. Jakarta Barat: Akademia Permata.
- Wicaksono, A. S., & Nurhanisah, N. (2018). Studi deskriptif kuantitatif tingkat kepuasan kerja dan cara mengekspresikan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dengan masa kerja di atas tiga puluh tahun. *Matrik: Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 11(1), 32-43.
- Wexley Kenneth N. dan Gary A Yukl. 2005, Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Rineka Cipta, Jakarta