



HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA MENURUT PERSPEKTIF PSIKOLOGI

Nasril

UIN Imam Bonjol Padang

nasnasil8@gmail.com

ABSTRACT

Life today is increasingly complex, where people are always required to create and achieve happiness living together. One way to achieve this goal is to work. The human decision to work is a complex thing and involves many things in the dimensions of human life.

Job satisfaction is an important issue for the survival of an organization. There are 4 reasons why this job satisfaction needs attention. First, there is evidence that dissatisfied workers change jobs more frequently and are more likely to leave. Second, dissatisfied workers are more likely to engage in destructive behavior. Third, satisfied workers tend to have better health and stay longer. Fourth, that job satisfaction will affect the life of workers outside of work (Munandar, 2001).

The formulation of the research problem is "is there a relationship between social support and job satisfaction according to a psychological perspective. This research is in the form of library research. In this study, the researcher used descriptive analysis method. Descriptive analysis is a method by collecting data, compiling or classifying, analyzing, and interpreting it

Keywords: Social Support, Job Satisfaction

ABSTRAK

Kehidupan saat ini semakin kompleks, dimana orang selalu dituntut untuk menciptakan dan mencapai kebahagiaan hidup bersama. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan bekerja. Keputusan manusia untuk bekerja merupakan hal yang kompleks dan menyangkut banyak hal dalam dimensi kehidupan manusia.

Kepuasan kerja merupakan masalah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Ada 4 alasan mengapa kepuasan kerja ini perlu mendapatkan perhatian. *Pertama*, terdapat bukti bahwa pekerja yang tidak puas lebih sering berpindah kerja dan lebih mungkin untuk keluar. *Kedua*, pekerja yang tidak puas cenderung akan terlibat dalam perilaku yang merusak. *Ketiga*, pekerja yang merasa puas cenderung akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan tinggal lebih lama. *Keempat*, bahwa kepuasan dalam kerja akan mempengaruhi kehidupan pekerja diluar pekerjaannya (Munandar, 2001).

Rumusan masalah penelitian ini adalah " apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja menurut perspektif psikologi. Penelitian ini berbentuk penelitian kepustakaan (*library research*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu metode dengan jalan mengumpulkan data, menyusun atau mengklasifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikannya

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kehidupan saat ini semakin kompleks, dimana orang selalu dituntut

untuk menciptakan dan mencapai kebahagiaan hidup bersama. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut yaitu

dengan bekerja. Bekerja merupakan cara seseorang mengaktualisasikan diri untuk mencapai kebutuhan hidup, menciptakan kesuksesan dan hal ini dapat mencerminkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang baik akan senantiasa berusaha untuk mencapai keberhasilan seoptimal mungkin dan meningkatkan produktivitasnya.

Keputusan manusia untuk bekerja merupakan hal yang kompleks dan menyangkut banyak hal dalam dimensi kehidupan manusia. Pilihan untuk bekerja pada dasarnya melihat dari latar belakang pada minat, kemampuan dan pengetahuan. Individu mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan ketrampilannya dan kemampuannya, serta mengekspresikan sikap dan nilai hidupnya. Individu akan merasa cocok dengan pilihan pekerjaannya jika pilihan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan, serta sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.

Konflik pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mereka memiliki sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas adalah yang mempunyai perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika kita bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kita akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan masalah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Ada 4 alasan mengapa kepuasan kerja ini perlu mendapatkan perhatian. *Pertama*, terdapat bukti bahwa pekerja yang tidak

puas lebih sering berpindah kerja dan lebih mungkin untuk keluar. *Kedua*, pekerja yang tidak puas cenderung akan terlibat dalam perilaku yang merusak. *Ketiga*, pekerja yang merasa puas cenderung akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan tinggal lebih lama. *Keempat*, bahwa kepuasan dalam kerja akan mempengaruhi kehidupan pekerja diluar pekerjaannya (Munandar, 2001).

Salah satu komponen dari lingkungan sosial yang dikenal mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu adalah *sosial support* atau dukungan sosial. Johnson & Johnson (1994) mendefinisikan dukungan sosial sebagai keberadaan orang lain yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Tersedianya dukungan sosial dalam lingkungan kerja akan memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja dalam suasana yang bersahabat, penuh penerimaan, saling mendorong dan membantu apabila menemui kesulitan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal untuk memenuhi tujuan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas, ada beberapa hal yang sangat penting yang harus dicermati : *pertama*, adanya "*seriousness of problem*" keseriusan problem atau masalah, yaitu adanya dampak konflik pekerjaan yang berakibat rendahnya kepuasan kerja. *Kedua* adanya *sense of urgency*, maksudnya adanya suatu konsep psikologi tentang dukungan sosial sebagai solusi untuk menanggulangi rendahnya kepuasan kerja, maka sangat diperlukan diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada di sekitar individu yaitu dukungan sosial (*sosial support*). Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992) mengartikan

dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman profesi maupun keluarga. *ketiga*, adanya *political will*, yaitu adanya konsep kebijakan dari organisasi untuk mendukung solusi yang ditawarkan dari konsep psikologi. *Keempat* adanya *manage ability* diperlukan konsep rekomendasi dari pihak manajemen untuk mendukung terwujudnya dukungan sosial untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk menelitinya lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA MENURUT PERSPEKTIF PSIKOLOGI”

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjau pustaka yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi makalah dan buku-buku yang bermamfaat dan ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan serta merujuk kepada hasil penelentian yang terdahulu.

Pierce (dalam Kail & Cavanaugh 2000) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Diamtteo (1991) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya.

Gottlieb (dalam Smet, 1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau

tindakanyang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Sarafino (2006) menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Saroson (dalam Smet, 1994) yang menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial akrab dengan individu yang menerima bantuan. Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, ataupun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan, dan bernilai.

Luthan (2006) mendefinisikan 3 dimensi kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka akan cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan dan rekan kerja.

Sebaliknya, jika karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas maka karyawan akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. *Ketiga*, karyawan memiliki respon afektif terhadap pekerjaannya, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Menurut Robbins (dalam Munandar, 2001) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkap ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka. Aksi unjuk rasa yang pernah dilakukan pada september 2005 merupakan bentuk ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan cara menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan & mendiskusikan masalah dengan atasan (Munandar, 2001).

Kepuasan kerja merupakan masalah penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Ada 4 alasan mengapa kepuasan kerja ini perlu mendapatkan perhatian. *Pertama*, terdapat bukti bahwa pekerja yang tidak puas lebih sering berpindah kerja dan lebih mungkin untuk keluar. *Kedua*, pekerja yang tidak puas cenderung akan terlibat dalam perilaku yang merusak. *Ketiga*, pekerja yang merasa puas cenderung akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan akan tinggal lebih lama. *Keempat*, bahwa kepuasan dalam kerja akan mempengaruhi kehidupan pekerja di luar pekerjaannya (Munandar, 2001).

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001), memandang kepuasan kerjasebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Fenomena aksi unjuk rasa yang terjadi di beberapa organisasi merupakan wujud ungkapan ketidakpuasan karyawan atas kondisi yang mereka terima. Sumber ketidakpuasan tersebut bisa bermacam-macam, seperti buruknya pengawasan, kondisi kerja yang kurang memadai, kompensasi yang tidak sebanding, kurangnya kesempatan untuk maju, konflik interpersonal antara karyawan dan atasan, atau tidak terpenuhinya harapan karyawan. Menurut As'ad (1998) terdapat 4 faktor penentu kepuasan kerja, yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

Faktor sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan, yakni merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial merupakan keadaan dimana keberadaan orang lain yang bias diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Faktor sosial tersebut meliputi dukungan sosial. Menurut Lestari, dkk (2001) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan individu dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas pekerjaannya, salah satunya adalah adanya dukungan sosial dari lingkungan tempat karyawan bekerja. Menurut Ganster, dkk (1986) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan strategi manajemen stress yang dapat menurunkan masalah-masalah dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk penelitian kepustakaan (*library research*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif

adalah suatu metode dengan jalan mengumpulkan data, menyusun atau mengklasifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikannya (Nasir:1999) dengan

tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan sumber referensi seperti makalah, buku, dan hasil penelitian yang relevan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu hubungan dukungan social dengan kepuasan kerja, serta mempelajarinya.
- b. Setelah sumber referensi terkumpul diklasifikasikan data yang terdapat pada obyek penelitian dengan landasan teori yang telah diperoleh dari sumber-sumber referensi.
- c. Membaca buku-buku psikologi untuk memperoleh data yang dibutuhkan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan sifat yang diperoleh
- d. Kemudian dilakukan proses analisa mengenai topik permasalahan yang diteliti .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Psikologi

Pembahasan yang akan peneliti teliti adalah membatasi permasalahan tentang analisis dukungan social dan hubungan pertama ppada aspek dukungan emosional (*emotional support*) kedua pada aspek dukungan penghargaan (*esteem support*)

ketiga dukungan informasi (*informational support*) keempat pada aspek dukungan jaringan sosial (*network support*).. Kelima dukungan pada aspek motivasi (*motivation support*) yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Hubungan Dukungan Sosial Melalui Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Analisis hubungan dukungan sosial melalui emosional terhadap kepuasan kerja dalam penelitian dibatasi kepada dukungan sosial melalui emosional, dilihat dari emosional yang positif, yaitu dukungan empati, dukungan cinta dan kasih sayang, serta dukungan kepedulian, yaitu sbagai berikut :

A. Dukungan sosial melalui Empati terhadap kepuasan Kerja

Kemampuan untuk mengenal emosional orang lain disebut empati. Empati adalah dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka. Menumbuhkan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Setrianingsih (2006). Empati dibangun berdasarkan kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pda emosi sendiri, maka ia terampil membaca perasaan orang lain, sebaliknya orang yang tidak mampu menghormati perasaan orang lain, Goleman (2002) bahwa kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu pula untuk mendengarkan orang lain.

Hasil penelitian Rosenthal membuktikan bahwa orang-orang yang

mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul, dan lebih peka. Seseorang yang tidak mampu membaca dan mengungkapkan emosi dengan baik akan terus merasa frustrasi, (Goleman,2002). Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu seseorang terbuka pada emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

Berdasarkan paparan di atas, jika dikaitkan dukungan empati terhadap kepuasan kerja dapat di simpulkan bahwa dukungan kecerdasan empati adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang bias meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan. Realita membuktikan, sering kali seorang pekerja tidak mampu menangani masalah-masalah emosional ditempat kerja secara memuaskan.

B. Dukungan Perhatian dan Kepuasan Kerja

Perhatian menurut psikologis adalah kesadaran tentang pemusatan tenaga psikis tertuju pada suatu objek yang menyertai suatu aktivitas yang dilakukan. Yang dimaksud dengan objek dalam perhatian adalah hal yang keluar dari konteksnya atau hal yang lain dari lain-lainnya. Kelainan atau perbedaan dari yang lain dapat bermacam macam, contohnya:

1. Dalam sebuah barisan salah seseorang yang berbaris itu memakai baju merah, sedang lain-lainnya memakai baju putih, maka yang memakai baju merah dalam barisan dimaksud tentu menarik perhatian.

2. Keadaan, sikap, sifat yang lain dari biasanya, contoh seorang pekerja biasanya peramah jadi pendiam, yang biasanya rajin jadi pemalas, biasanya disiplin menjadi tidak taat aturan, biasanya ia penyabar jadi pemarah atau sebaliknya, keadaan, sikap dan sifat seorang pekerja dimaksud akan menjadi perhatian.

Dukungan perhatian melalui kebutuhan rasa ingin tahu oleh seorang pekerja. Dukungan ini akan memenuhi kepuasan pekerja dalam pembinaan pribadi. Pemberian dukungan ini jika tidak disalurkan akan mengarah kepada tindakan-tindakan negatif oleh seorang pekerja, disamping pekerjaannya kurang berkualitas dan kurang di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dipahami dukungan perhatian kepada individu, termasuk individu seorang pekerja satu-satunya kebutuhan sosial, besar kecilnya perhatian terhadap seorang pekerja akan mempengaruhi tingkat kepuasannya dalam bekerja, karena perhatian sangat penting dan suatu kebutuhan, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Guilfordt dalam Jalaluddin (2007) dan Ramayulis (2007) *“to be ignored is painful”*.

C. Dukungan Cinta dengan Kepuasan Kerja

Manusia adalah makhluk sosial, termasuk seorang pekerja, hidup dalam komunitas masyarakat dalam lingkungan pekerjaan masing-masing individu diikat berbagai bentuk hubungan. Di antaranya ialah hubungan emosional.

Kecintaan seseorang terhadap sesama manusia, atasan, dan teman sejawat, dan memberi pertolongan di antara mereka, merupakan salah satu faktor penting yang membentuk kewibawaan seseorang dalam komunitasny. Dukungan cinta terhadap

individu sangat penting, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Usman Najati (1987 dan 1988) dalam bukunya Psikologi dalam perspektif hadis (al-Hadist Wa 'Ulum an-Nafs) dan tulisannya berjudul psikologi dalam al-quran (terapi Qurani dalam penyembuhan gangguan jiwa), penderita gangguan jiwa terutama berhubungan dengan cinta, kasih sayang di antara mereka atau antara sesama manusia secara umum.

Hal yang senada di ungkapkan oleh Zakiah Darajat yang dikuptip Jalaluddin (2007), kebutuhan akan rasa kasih sayang sangat berperan penting dalam menentukan sikap dan tingkah laku kejiwaan seseorang. Kurangnya rasa kasih sayang terutama anak-anak akan menyebabkan tembok pemisah antara mereka dengan orang tuanya.

Begitu pula dengan seorang pekerja, mangabaikan rasa kasih sayang antar sesama kariawan dalm lingkungan kerja, akan menjadi tembok pemisah antara sesama pekerja, dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Keberhasilan atau kepuasan kerja yang dialami oleh Nabi dan sahabatnya dalam melaksanakan tugas di antaranya menanamkan rasa saling mencintai, sebagaimana Nabi mampu mampu menanamkan dukungan emosional (saling mencintai) antara kaum al Muhajirin dan kaum al Anshor

D. Dukungan Kepedulian dengan Kepuasan dalam Bekerja

Pentingnya kepedulian sosial adalah karena kepedulian sosial sebagai pengukur untuk menentukan kesehatan psikologis seseorang dan "satu-satunya kriteria bagi nilai-nilai manusia" . sebagai barometer normalitas, kepedulian sosial menjadi standar yang digunakan untuk menentukan daya guna sebuah kehidupan.

Jika manusia memiliki kepedulian sosial maka ia mencapai kedewasaan psikologis.

Berdasarkan penjelasan di atas, tentang dukungan kepedulian dihubungkan dengan antara individu atau kelompok orang dalam lingkungan kerja terdiri dari atasan, teman sejawat, bawahan dan pelanggan yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama serta diperkuat oleh pengalaman emosional bersama. Tindakan sengaja untuk memberi ketengangan, kepuasan dan mengaasi kesulitan dalam bekerja yang ada pada orang lain didorong oleh rasa sesama manusia dalam lingkungan kerja.

Dari paparan sebelumnya dapat dipahami bahwa dalam konteks pekerjaan sangat penting dukungan emosional, sebab kelebihan pekerja yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

2. Analisis Hubungan Dukungan Sosial Melalui Penghargaan (esteem support) terhadap Kepuasan Kerja.

Stuart dan Sundeen (1991) mengatakan bahwa harga diri (selfesteem) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa sberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya.

Berdasarkan kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa scra psikologi seseorang individu, termasuk para pekerjamembituhkan penghargaan yang diberikan kepada pekerja dalam bentuk prestasi kerja.

3. Analisis Hubungan Dukungan Sosial Melalui Dukungan Informasi (informational support)

Dukungan informasi yang dapat diberikan kepada pekerja meliputi, pemberi nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, pengarahan, dan pertimbangan tentang

bagaimana seorang harus berbuat, terutama dalam mengatasi masalah pekerjaan.

4. Analisis Hubungan Dukungan Sosial Melalui Jaringan Sosial (network support)

Kepuasan secara dukungan jaringan social adalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan interaksi social baik antar sesama atasan, teman sejawat, bawahan dan pelanggan pada lingkungan pekerjaan.

REFERENSI

Andi. Munandar, , *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press. 2001.

Anoraga, P. S.E.,. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.

As'ad,. Moh..., *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty. 1998.

Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Azwar, S. *Reliabilitas dan Validitas Cetakan VII*. Yogyakarta: Pustaka, 2007.

Berry, Lili M. dan John P. Houston, *Psychology At Work*. Los Angeles: Brown and Bech Mark, 1993.

Davis, K. dan Newstroms, J.W. *Human Behavior At Work: Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, 1985.

Etzion, D. Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 69. 615-621. 1934.

Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

Ganster, D.C. Fusilier, M.R., Mayes, B.T. Role of Social Support in The Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*. 1986.

Johnson, D.W dan Johnson, F.P. *Joining together: Group Theory and Group Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc. 1994.

Kuntjoro, Z.S. Drs. 2002. Dukungan Sosial pada Lansia. *Artikel Psikologi*. www.e-psikologi.com 16/08/02

Kuswandi, MBA. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 2004.

Lestari, A, Rizaldi dan Djunaidi, A. Hubungan Kecocokan Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Kerja Konvensional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi PT. KTSM. *Jurnal Psikologi*. Vol 7. No 1. 42-51. 2001.

Luthan, F. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Terjemahan).Yogyakarta: 2006.

Murdiasih, *Hubungan budaya erusahaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, 2003.

News Agrigator. *Polisi akan Diganti di Pertamina*. 2006. [http:// www.pertamina-](http://www.pertamina-)

Nofria, M.. *Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan*, 2007

Norris, F. H, Kaniasty, K. Received Social Support in Times of Stress a pada PT 'X' Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. No 5 volume VIII. 69-77. 1996.

Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*. (Edisi Terjemahan). Jakarta: 1998.

Rohman N, Prihatini N dan Rosyid H.
Hubungan antara Dukungan Sosial
social Psychology. Vol 71. No 3.
498-511, 1997.