

The Contribution of Supervisory Support to Employee Job Satisfaction at the Social Services Office of Padang City

Kontribusi Dukungan Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang

Afifah Putri Prayitno¹, Zulian Fikry²

Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

E-mail: afifahputriprayitno1999@gmail.com

Abstract

Employees are a valuable asset and an essential component of an organization, contributing to the organization's image. The relationship between employees and their supervisors is ongoing and continuous. This study is a quantitative research aimed at examining the Contribution of Supervisor Support to Job Satisfaction among employees at the Social Services Department of Padang City. The respondents of this study consisted of 59 employees from the Social Services Department in Padang City, selected using purposive sampling. Data was analyzed using simple regression analysis and collected through a questionnaire containing Likert-scale items related to supervisor support and job satisfaction variables. The results of the simple regression analysis indicate a significant positive contribution of supervisor support to employee job satisfaction, with a significance level of 0.023 ($p < 0.05$). Supervisor support, which includes assistance, listening, and care, plays a role in creating a conducive work environment for employees. These findings align with previous research showing that supervisor support can enhance job satisfaction through employee well-being and motivation. In conclusion, adequate supervisor support can improve employee job satisfaction, which ultimately contributes positively to organizational performance.

Keyword: Superior support, job satisfaction, employees

Abstrak

Pegawai merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam organisasi yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya citra organisasi. Hubungan yang tidak pernah berhenti dilakukan antara pegawai dengan atasan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat Kontribusi Dukungan Atasan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 59 orang pegawai Dinas Sosial di Kota Padang dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi skala likert terkait variabel dukungan atasan dan kepuasan kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya kontribusi positif yang signifikan antara dukungan atasan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Dukungan atasan, yang mencakup bantuan, pendengaran, dan rasa peduli, berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui aspek kesejahteraan dan motivasi pegawai. Kesimpulannya, dukungan yang memadai dari atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi positif pada kinerja organisasi.

Kata Kunci : Dukungan atasan, kepuasan kerja, karyawan

PENDAHULUAN

Di era modernisasi perusahaan atau organisasi berkembang sangat pesat sesuai dengan kemajuan zaman dan teknologi yang ada. Perusahaan terdiri dari atasan dan pegawai yang digunakan sebagai penunjang kesuksesan perusahaan tersebut selain visi dan misi berdirinya suatu perusahaan. Tidak hanya perusahaan, instansi pemerintah juga selalu harus meningkat dalam kinerja maupun produktivitasnya. Salah satu instansi pemerintah yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia adalah dinas sosial. Dinas sosial merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan perorang, kelompok dan masyarakat.

Menurut website dinsospadang.go.id Dinas Sosial Kota Padang memiliki banyak tugas diantaranya kebijakan di bidang sosial, evaluasi dan pelaksanaan bidang sosial, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait fungsi dan tugasnya. Dalam menjalankan semua fungsi dan tugas, instansi tersebut memerlukan struktur organisasi yang baik agar tugas dan fungsi dapat berjalan dengan semestinya. Salah satu bagian terpenting dalam struktur organisasi tersebut adalah pegawai. Pegawai merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam organisasi yang memiliki kontribusi dalam menentukan baik tidaknya citra organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu bagian yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan, sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan (Kristanto, 2019). Atasan memegang peranan penting dalam memberikan dukungan kepada bawahan serta memberdayakan bawahan agar memiliki tanggung jawab yang lebih banyak (Wu & Parker, 2017). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa atasan atau manajer memiliki peran yang penting dalam meningkatkan jenjang karir pegawai (Pertiwi & Hariyati, 2019).

Motivasi atau dorongan yang di berikan kepada pegawai dapat meningkatkan minat pegawai terhadap pekerjaannya dan menambah keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Dorongan atau motivasi merupakan salah satu faktor tingkat kepuasan kerja individu dalam teori motivasi Self Determination Theory (Deci & Ryan, 2000 dalam Jungert, 2012) yang menunjukkan bahwa konteks dari dukungan otonomi membantu perkembangan motivasi otonom atau internalisasi nilai dalam melakukan tugas. Kepuasan kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 1999). Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2015).

Hasil temuan yang dilakukan oleh Jobstreet.com (Oktober, 2021) dengan 17.623 sampel menyatakan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka miliki karena beberapa faktor diantaranya 54% bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, 60% tidak ada jenjang karir, 85% tidak memiliki work life balance dan 53% oleh faktor karakter atasan militer, paternalis dan acuh tak acuh. Pada September 2021 Jobstreet.com juga melakukan penelitian mengenai work life balance karywan yang menyatakan bahwa 62% subjek mengalami kesulitan untuk tidur karena masih memikirkkan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Mapasere & Jaenab (2022) pada Dinas Sosial Kota Bima, menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas sosial Kota Bima berada di rentang yang baik yakni besar dari 75%. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang optimal harus di dukung dengan gaya kepemimpinan yang baik oleh pemimpin (Athar, 2020). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Athar (2020) yakni gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja Pegawai.

Dengan banyaknya tugas yang ada pada instansi Dinas Sosial Kota Padang serta beberapa fenomena terkait Dinas Sosial, peneliti tertarik untuk membahas mengenai hubungan dukungan atasan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dukungan atasan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Padang, memahami tingkat kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut, serta mengkaji hubungan antara dukungan atasan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Desain penelitian korelasional ini berguna untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Azwar, 2013). Desain penelitian korelasional ini juga bertujuan untuk melihat kontribusi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah dukungan atasan (X) terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Sementara itu, variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) yang dirasakan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Padang yang akan menjadi subjek penelitian. Sampel penelitian ini juga berasal dari pegawai Dinas Sosial Kota Padang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling insidental*. Teknik *sampling insidental* adalah metode pengambilan sampel di mana pemilihan didasarkan pada kebetulan, sehingga siapa saja yang ditemui dan memenuhi kriteria dapat dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi pegawai Dinas Sosial Kota Padang yang telah bekerja lebih dari enam bulan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala merupakan alat ukur psikologis yang terdiri atas pernyataan, sikap yang disusun sedemikian rupa sehingga respon dari seseorang dapat diinterpretasikan (Azwar, 2011). Peneliti menggunakan skala model likert. Item dari skala likert terdiri dari favorable dan unfavorable. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala dukungan atasan yang disusun berdasarkan aspek dari Schabracq (1996) dan skala kepuasan kerja berdasarkan aspek dari Luthans (2006) dengan skala yang adaptasi dari Bahari (2012). Penelitian ini menggunakan skala dalam lima pilihan alternatif jawaban dan diberi skor: "Sangat Setuju" (SS), "Setuju" (S), "Tidak Setuju" (TS), dan "Sangat Tidak Setuju" (STS). Skor dalam setiap item berkisar dari 4 sampai 1 yang diberikan pada setiap item untuk favorable dan skor sebaliknya untuk unfavorable. Skala dukungan atasan diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sandora (2020) yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh House (1980) yaitu (1) ketersediaan memberikan bantuan, (2) ketersediaan mendengarkan, (3) perasaan peduli. Skala ini berjumlah butir item dengan masing-masing 9 item favorable dan 9 item unfavorable. Sedangkan Skala kepuasan kerja diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Andre (2018) yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu ; (1) kepuasan terhadap pekerjaan, (2) kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, (3) kepuasan terhadap pengawasan, (4) kepuasan terhadap rekan kerja, dan (5) kepuasan terhadap promosi. Skala ini berjumlah 30 item dengan masing-masing 15 item Favorable dan 15 item unfavorable.

Analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana yaitu metode guna memahami dan melihat apakah ada atau tidaknya dampak variabel bebas pada terikat. Sehingga disini peneliti akan melihat kontribusi antara variabel bebas (X) dukungan atasan dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja pada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek penelitian berjumlah 59 orang dimana 29 orang perempuan (49,15%) dan 30 orang laki-laki (50,84%). Hasil menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang, hal tersebut dibuktikan dengan F hitung = 1.946 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 (< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan atasan terhadap kepuasan kerja di Kota Padang. Uji hipotesis didalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Pengambilan keputusan dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel.

Berdasarkan analisis yang dilakukan didapatkan nilai sebagai berikut :

Table 1. Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	416.260	1	416.260	1.946	.023 ^a
Residual	7717.502	58	77.955		
Total	8133.762	59			

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 1.946 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.023 (< 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan atasan terhadap kepuasan kerja di Kota Padang. Sehingga H_a dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh antara dukungan atasan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial di Kota Padang.

Berdasarkan rincian di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pada variabel kepuasan karyawan mayoritas aspek berada pada kategori tinggi dan variabel dukungan karyawan berada pada kategori sedang, hal ini tentu sejalan kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekowati dan M. Finthariasari (2021) bahwa cukupnya dukungan yang diberikan oleh atasan mampu menstimulasi motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Dukungan atasan yang diberikan yang paling sederhana dapat berupa memberi apresiasi secara lisan dan memberikan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan dari organisasi terutama atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan karena terdapat hubungan yang positif dan kuat antara dukungan atasan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Ariani, 2011 ; Wiasatrya, 2010).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed, S. A., & Ali, M. (2016) yang menyatakan bahwa dukungan atasan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian lain mengatakan bahwa karyawan menghargai dukungan atasan dan menganggapnya sebagai sesuatu yang sangat berharga (Ahmed, U., Majid, A., Al-Aali, L., & Mozammel, 2019). Ekowati dan M. Finthariasari (2021) mengungkapkan bahwa dukungan atasan memengaruhi secara positif signifikan pada kinerja pegawai, dukungan atasan yang diberikan kepada pegawai mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang pegawai akan merasakan dihargai atas pekerjaannya.

Berdasarkan rincian tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwa pada variabel kepuasan karyawan mayoritas aspek berada pada kategori tinggi dan variabel dukungan karyawan berada pada kategori sedang, hal ini tentu sejalan kembali dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekowati dan M. Finthariasari (2021) bahwa cukupnya dukungan yang diberikan oleh atasan mampu menstimulasi motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Dukungan atasan yang diberikan yang paling sederhana dapat berupa memberi apresiasi secara lisan dan memberikan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa dukungan dari organisasi terutama atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan karena terdapat hubungan yang positif dan kuat antara dukungan atasan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Ariani, 2011 ; Wiasatrya, 2010).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data kontribusi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Dukungan atasan dinas sosial kota Padang berada pada kategori sedang, Kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori tinggi dan terdapat kontribusi dukungan atasan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial di Kota Padang.

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dikemukakan beberapa saran. Pertama bagi subjek penelitian dapat mengetahui seberapa puas mereka dalam bekerja sehingga hal ini dapat memotivasi mereka lebih dalam bekerja dan mempertahankan kondisi yang mereka miliki saat ini sehingga semakin produktif untuk dimasa yang akan datang. Lalu bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya dengan variabel yang sama. Peneliti juga diharapkan untuk bisa meneliti dengan menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan hasil dan informasi yang lebih dalam mengenai dukungan atasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ariani, Wahyu D. 2011. Persepsi Terhadap Dukungan organisasional dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 15, No.3, hlm. 416-427
- Chenhall, R.H. 2004. The Role of Cognitif and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management. *Behavioral Research in Accounting* 16. Vol. 4 No.2. Pp. 67-72.
- Jungert, Tomas. 2012. The meaning of support from co-workers and managers in teams when working. *Institutionen for Beteendevetenskap och larande forum for organisations-och gruppforskning*, (Online): 1-20.
- Lambert, S. J. 1991. The Combined Effect Of Job and Family Characteristics On The Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers. *Journal Of Organizational Behaviour*, 12 (4), 361-363.
- Luthans, Fred. (2006). *Organization Behavior : An Evidence Based Approach, 12th Edition*. Mc Graw- Hill.
- Mullins, L. J. 2005. *Management and Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Rosen, C.C. Levy, P.E. Hall, R.J. (2006). Placing Perceptions of Politics in the context of the feedback Environment, Employee Attitudes and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 211-220
- Schabracq, M., J., Winnubst, J., Cary, C. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*. England: John Wiley and Sons Publishers.
- Soeharto, T.N. (2012). Hubungan dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Sosio Humaniora*, 3 (4).
- Susskind, L. Levy, F.P. Ythomas, L. (2000). *Negotiating Environmental Agreements. How to Avoid Escalating Conforntation, Needles Costs and Unnecessary Litigation*. Washington : Island Press.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group (2019)
- Wijianti, T.K & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh dukungan otonomi dan efikasi diri terhadap kepuasan melalui komitmen organisasi. *Jurnal bisnis dan manajemen*, 6 (2)
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja Karyawan. *Society jurnal jurusan pendidikan IPS ekonomi*, 14, 1-15
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep, teori dan karakternya. *Media Komunikasi FIS*, 12 (2), 29-38.