

**Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada
Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara
IV Medan**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH:

**IRZI AKHMAD JULIANSYAH
NPM: 14.860.0118**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada
Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Nama : Irzi Akhmad Juliansyah

NPM : 14.860.0118

Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dra. Irna Minauli, MSi)

Pembimbing II

(Syafrialdi, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui :



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus : 25 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

23 Oktober 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi.
2. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi.
3. Dra. Ina Minauli, M.Si.
4. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi.

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 23 Oktober 2019

Irzi Akhmad Juliansyah

NPM: 14.860.0118

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irzi Akhmad Juliansyah
NPM : 148600118
Program Studi : Psikologi Industri&Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :

Universitas Medan Area

Pada Tanggal :

22 Oktober 2019

Yang Menyatakan

(Irzi Akhmad Juliansyah)

ABSTRAK

Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Oleh:

Irzi Akhmad Juliansyah.

14.860.0118.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris hubungan dukungan sosial dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing* pada PTPN IV Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang karyawan *outsourcing* pada PTPN IV Medan. Kepada masing-masing sampel diberikan dua skala yaitu skala dukungan sosial yang bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana dukungan sosial yang diberi oleh orang terdekatnya dapat mempengaruhi disiplin kerja, dan skala disiplin kerja untuk mengukur tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment* pearson. Dari hasil uji korelasi ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut 1). diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (r_{xy}) = 0,789 dengan $p = 0,000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan disiplin kerja, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi disiplin kerja.. 2) selanjutnya diketahui dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,622, artinya bahwa dukungan sosial memberikan sumbangsi terhadap disiplin kerja sebesar 62,2%. Diketahui bahwa subjek penelitian ini karyawan *outsourcing* pada PTPN IV Medan, Distrik IV memiliki dukungan sosial dan disiplin kerja yang tergolong tinggi.

Kata Kunci : dukungan sosial, disiplin kerja, dan karyawan *outsourcing*

ABSTRACT

Correlation between Social Support and Work Discipline in Outsourcing Employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

By:

Irzi Akhmad Juliansyah.

14.860.0118.

This aims of this study is to test and obtain data empirically the correlation between social support and work discipline on outsourcing employees at PTPN IV Medan. The sample in this study amounted to 48 outsourcing employees at PTPN IV Medan. Each sample is given two scales, namely the scale of the social support which aims to find out to what extent social support provided by the significant people can influence work discipline, and the scale of work discipline to measure the level of work discipline carried out by outsourcing employees. The data analysis technique used in this study was Pearson product moment correlation test. From the results of this correlation test produces the following conclusions 1). there is a significant positive correlation between social support and work discipline as seen from the value of the linearity coefficient (r_{xy}) = 0.789 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive relationship between social support and work discipline, the higher the social support, the higher the work discipline. 2) furthermore it is known from the value of the determinant coefficient (r^2) = 0.622, that social support contributes to work discipline by 62.2%. It is known that the subject of this study is outsourcing employees at PTPN IV Medan, District IV has high social support and work discipline.

Keywords: social support, work discipline, and outsourcing employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. PERKEBUNAN NUSATARA IV MEDAN”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan proposal ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua penulis, Bapak Amir Hamzah dan Ibunda Yohana tercinta karena telah mendidik, menyayangi, membesarkan dan memberikan doa serta dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karena telah memberikan kesempatan untuk penulis agar bisa menyelesaikan gelar sarjana psikologi.
3. Ibu Dra. Irna Minauli, MSi selaku dosen pembimbing, yang telah membimbing penulis, memberikan arahan, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran ibu dan dorongan ibu untuk saya agar rajin untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing 2, yang juga telah membimbing penulis, menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk selalu sabar dan selalu mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

5. Ibu Farida Hanum Siregar. S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Jurusan Bidang Psikologi Industri & Organisasi, terima kasih atas perhatian serta bantuan yang telah bapak berikan selama ini.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
7. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Untuk Abang-abang dan Adik saya, Muhammad Ilham, Irvan Dwi Sevtiyan, Muhammad Luthfi Adlan, terima kasih untuk semua dorongan dan semangat yang diberikan selama ini.
9. Kepada sahabat-sahabat saya, untuk keadilan dan menghilangkan kesalahpahaman saya akan sebut namanya sesuai abjad Adinda Taniya, Bagus Pijaya, Diah Widiani, Dian Anggraini Usman, Dinda Roy Syahputra, Gibran Fadhillah, Ira Syafira Siregar, Jefry Septian, Muhammad Fathan, Muhammad Ilham, Muhammad Multazam, Rica Kartika, Rajadoli Nagogo Siregar, Ridha Khairunnisa Pulungan, Syahnaz Fildzah, Tisna Catur Ulfa, Widya Wulandari, Zayd Al-ghifary karena telah membantu dan mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini, dan telah memberikan waktu kosong saat saya bosan mengerjakan skripsi ini.
10. Terima Kasih kepada abang-abang senior, Ichsan Purba, Agung Akbar, Abdul Rachman, dan Teman-teman dari Solidaritas Mahasiswa Psikologi (Somasi) yang telah memberi dukungan dan semangat kepada saya.

11. Terima kasih untuk teman-teman saya yang terlibat untuk membantu saya menyelesaikan skripsi ini. Terutama kelas A Fakultas Psikologi UMA.

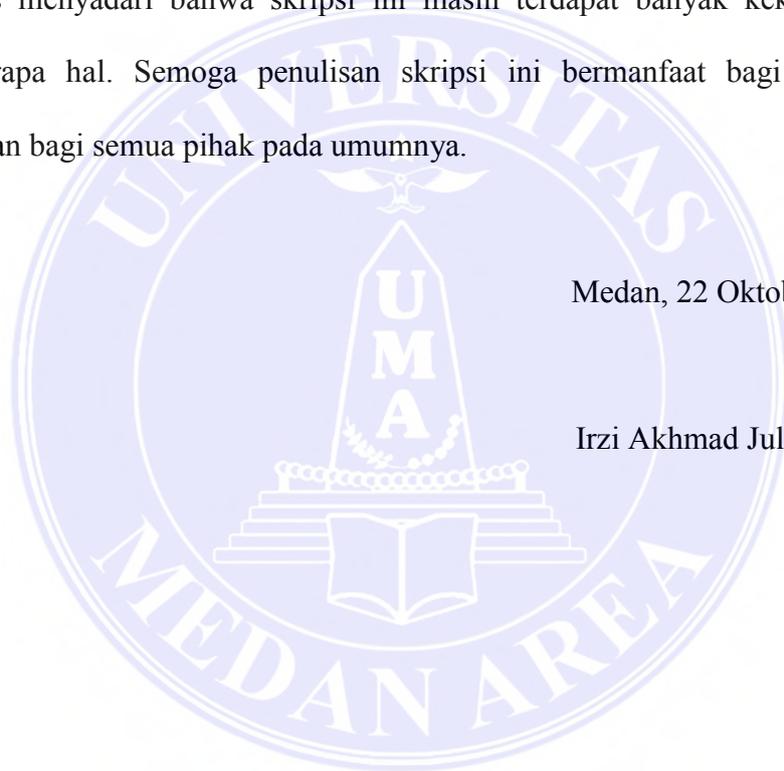
12. Dan terima kasih untuk semua pertanyaan kapan wisuda kepada saya, sehingga saya selalu terdorong untuk menyelesaikan skripsi ini agar tidak ditanya lagi.

Semoga Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang selalu memberikan rahmat dan membalas segala kebaikan yang Bapak/Ibu, saudara/saudari dan rekan-rekan berikan. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam beberapa hal. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak pada umumnya.

Medan, 22 Oktober 2019

Irzi Akhmad Juliansyah

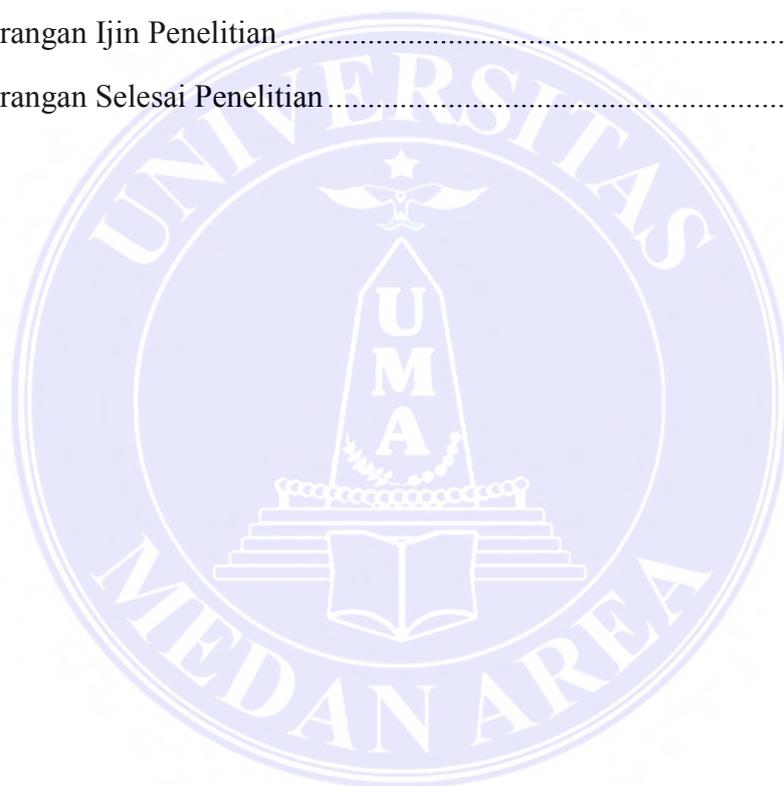


DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN TEORITIS	10
A. Karyawan <i>Outsourcing</i>	
1. Definisi Karyawan.....	10
2. Definisi <i>Outsourcing</i>	11
3. Definisi Karyawan <i>Outsourcing</i>	13
B. Disiplin Kerja	
1. Definisi Disiplin Kerja	15
2. Tujuan Disiplin Kerja.....	17
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	19
4. Faktor-faktor Disiplin Kerja	22

C. Dukungan Sosial	
1. Definisi Dukungan Sosial.....	25
2. Aspek-aspek Dukungan Sosial.....	26
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	29
4. Sumber Dukungan Sosial.....	31
5. Dampak Dukungan Sosial.....	32
D. Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Karyawan <i>Outsourcing</i>	34
E. Kerangka Konseptual.....	38
F. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Tipe Penelitian.....	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
D. Subjek Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur.....	43
G. Metode Analisis.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian.....	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
E. Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	68
2. Data Skoring Excel.....	74
3. Uji Normalitas	78
4. Uji Linieritas.....	80
5. Uji Hipotesis Korelasi	83
6. Skala Dukungan Sosial & Disiplin Kerja.....	85
7. Surat Keterangan Ijin Penelitian.....	92
8. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi pada saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadi perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Perusahaan di bidang manapun akan sangat mengutamakan hasil produktivitas kerja bila ingin bertahan dalam persaingan terutama di era globalisasi saat ini.

Dalam era globalisasi saat ini peneliti memilih Salah satu organisasi publik sebagai tempat penelitian yang akan di lakukan, di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV. PT. Perkebunan Nusantara IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV Medan mengusahakan perkebunan dan pengelolaan komoditas kelapa sawit yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, kebun, bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengelolaan komoditas menjadi bahan baku industri, dimana perusahaan tersebut melakukan perubahan pada manajemen perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri ini berusaha untuk menjunjung nilai moral yang akan membuat karyawan tersebut memiliki nilai moral positif.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, Perusahaan PTPN IV Medan menggunakan jasa Karyawan *outsourcing*, agar Perusahaan menyelesaikan pekerjaan secara cepat, dan efisien. Pada penelitian ini peneliti juga mengaitkan meneliti tentang Karyawan *outsourcing*. *Outsourcing* pada dasarnya adalah praktek pemanfaatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Hal tersebut berarti ada pihak ketiga yang berperan sebagai penghubung antara pekerja dengan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja untuk mengerjakan pekerjaan tertentu sehingga pihak perusahaan tidak perlu menghabiskan waktu, pikiran, tenaga dan biaya besar untuk mencari pekerja.

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Husni, 2003). Pada dasarnya, semua jenis pekerjaan yang tidak menyangkut pengambilan keputusan yang mempengaruhi kebijakan perusahaan dapat di-*outsourcing*-kan. Yang paling umum adalah pengamanan (*Security – Satpam*), kebersihan (*cleaning service – office boy*), operator mesin atau alat tertentu dan *entry data*.

Pada fenomena yang terjadi pada era globalisasi saat ini Bagi perusahaan, sistem *outsourcing* ini dapat dikatakan sangat menguntungkan, karena dapat dilakukan dengan cepat dan anggaran yang jelas. Sementara bagi pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan *outsourcing*-nya sendiri, agak kurang adil karena mereka bekerja berdasarkan kontrak. Ketika kontrak habis dan perusahaan tidak memperpanjang kontraknya maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi tawar yang cukup untuk menuntut apapun. Karena semua sudah diatur di dalam kontrak perekrutan Karyawan di awal. Artinya, tidak ada atau tipis sekali kemungkinan bagi pekerja untuk memiliki jenjang karir. Itulah yang menjadi salah satu penyebab mengapa sistem ini ditentang oleh pekerja.

Adapun peran-peran penting di belakang Karyawan Outsourcing yang dapat menunjang keberhasilan kinerjanya di perusahaan, yaitu dari Disiplin Kerja yang dilakukan individu dapat menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi tertentu, oleh karena itu diperlukannya disiplin kerja pada setiap sistem yang ada. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya“.

Menurut Mangkuprawira (2007), kedisiplinan adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan

sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi secara umum pada Karyawan outsourcing Di PTPN IV Medan yaitu bermasalah pada disiplin kerjanya yaitu mengenai cukup tingginya keterlambatan jam masuk yang tidak sesuai dengan peraturan jam masuk kerja yang diberikan perusahaan. Padahal perusahaan sudah memberikan toleransi pada keterlambatan jam masuk kerja 10 menit, dan bagi karyawan yang lewat dari batas toleransi jam masuk kerja akan diberikan denda.

Dari fenomena disiplin kerja yang terjadi di PTPN IV Medan, peneliti ingin mengukur apakah sistem disiplin kerja yang di terapkan di perusahaan benar-benar sudah cukup baik di jalankan, atau hukuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak disiplin masih terlalu ringan. Peneliti ingin mengukur dari aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut yaitu, Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Adapun Dukungan Sosial di lingkungannya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dukungan Sosial adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu. Baron dan Byrne (2000) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut.

Sama halnya dengan pendapat Taylor (2009) yang mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, memiliki harga diri dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama yang berarti saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami, atau orang yang dicintai, keluarga, teman, hubungan sosial dan komunikasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh dan dirasakan seseorang dari hubungannya dengan orang lain. Fenomena yang terjadi secara umum tentang dukungan sosial karyawan *outsourcing* di PTPN IV Medan sudah berjalan cukup baik, dukungan dari keluarga sangat memotivasi untuk para karyawan *outsourcing* agar melakukan pekerjaannya dengan baik, adapun dukungan dari rekan rekan sekantor yang memberikan kenyamanan kepada para karyawan *outsourcing*, dapat dilihat bahwa sumber Dukungan Sosial berasal dari orang lain yang berinteraksi dengan individu sehingga individu dapat merasakan kenyamanan fisik dan psikologis. Orang lain yang dimaksud mencakup pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, pihak medis, dan anggota kelompok masyarakat. Aspek aspek yang juga mempengaruhi dukungan sosial antara lain yaitu, Dukungan Emosional, Dukungan penghargaan, Dukungan instrumental, Dukungan informatif. Maka dari keterangan diatas peneliti ingin mengaitkan apakah dukungan sosial mempengaruhi disiplin kerja pada Karyawan *outsourcing*.

Pada penelitian ini peneliti ingin mengukur bagaimana disiplin kerja para karyawan *outsourcing* dapat dijadikan sebagai suatu penilaian bagi perusahaan untuk melihat apakah Karyawan *outsourcing* menaati aturan-aturan yang ada di perusahaan dan dapat juga dijadikan penilaian untuk menyambung kontrak kerja. Dengan demikian adakah keterkaitan Dukungan Sosial seperti dukungan keluarga, dukungan teman dan dukungan pasangan yang dapat memengaruhi disiplin kerja pada Karyawan *outsourcing*.

Maka dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Karyawan *Outsourcing* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Kesuksesan organisasi sangat tergantung pada adanya Disiplin Kerja pada karyawannya. Disiplin kerja adalah Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.. Untuk para Karyawan *outsourcing* harus mengikuti kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan yang menggunakan jasa Karyawan *outsourcing*.

Setiap organisasi mempunyai suatu ikatan yang erat dengan anggota organisasinya sebab organisasi memberikan dukungan psikologis dan kedisiplinan bagi karyawannya. Di samping itu, Dukungan Sosial dari keluarga, teman, atau lingkungan sosial organisasi dapat menunjang semangatnya dalam

melakukan pekerjaan, dan karyawan akan dengan baik menuntaskan tujuan dan sasaran organisasi. Dukungan sosial dibedakan dalam 4 bentuk yaitu: dukungan Emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Pada sistem *outsourcing* dapat dikatakan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena dilakukan dengan cepat dan anggaran yang jelas. Sementara bagi pekerja yang menjadi bagian dari perusahaan *outsourcing*-nya sendiri, sedikit kurang adil. Karena mereka bekerja berdasarkan kontrak. Ketika kontrak habis dan perusahaan tidak memperpanjang kontraknya maka pekerja tersebut tidak akan memiliki posisi tawar yang cukup untuk menuntut apapun. Karena semua sudah diatur di dalam kontrak perekrutan Karyawan di awal. Maka dari kasus yang ingin diteliti apakah ada keterkaitan antara Dukungan Sosial, dan disiplin kerja pada sistem Karyawan *outsourcing*.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Outsourcing Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Dimana definisi dari Disiplin Kerja “adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Sedangkan Definisi dari Dukungan Sosial adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu: Apakah Ada Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Karyawan *Outsourcing* ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui „Hubungan Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. “

F. Manfaat Penelitian

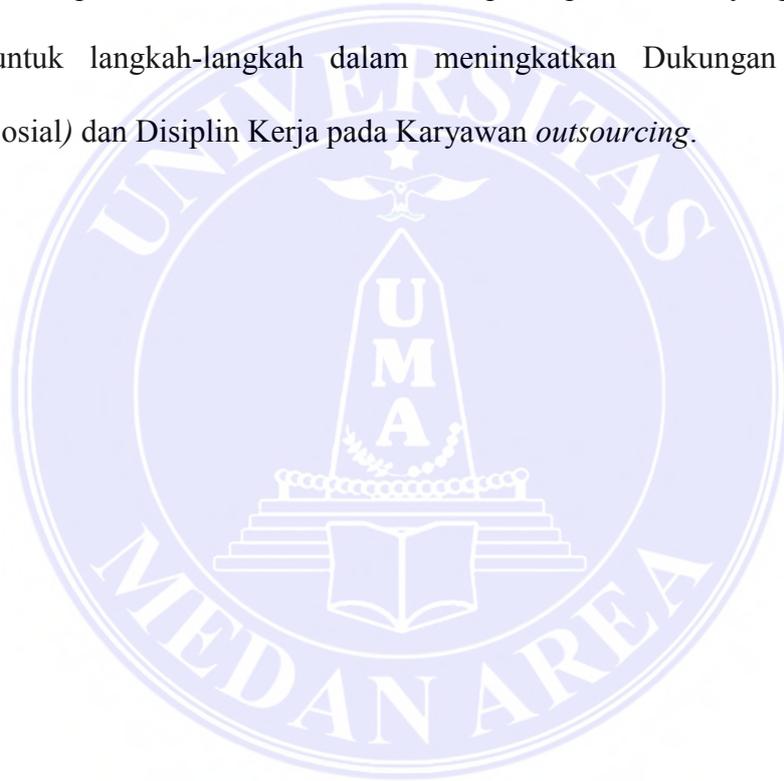
Penelitian ini diharapkan memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Setidaknya sumbangan berupa data tentang dampak dari Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja pada Karyawan *Outsourcing*.

b. Manfaat praktis

Seperti sumbangan atau masukan bagi organisasi dan memberikan informasi tentang pentingnya peran Dukungan Sosial (Dukungan Sosial) dan Disiplin Kerja pada Karyawan *outsourcing*. Artinya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak perusahaan dalam mengetahui dampak dari Dukungan Sosial (Dukungan Sosial) dan Disiplin Kerja. Dengan hal ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang dapat digunakan untuk langkah-langkah dalam meningkatkan Dukungan Sosial (Dukungan Sosial) dan Disiplin Kerja pada Karyawan *outsourcing*.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Karyawan *Outsourcing*

1. Definisi Karyawan

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009).

Menurut (Hasibuan, 2003), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah orang yang menjual jasa dan tenaga kerjanya sehingga mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian karyawan atau sumber daya manusia (SDM), di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya dengan kemampuannya yang leading (berada dimuka) untuk

berperan melaksanakan fungsi manajerial menggerakkan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya.

2. Definisi *Outsourcing*

Priambada dan Maharta (2008), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan. Sedangkan Candra Suwondo (2004), mendefinisikan *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).

Menurut Husni (2003) *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan Karyawan, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis oleh Ibrahim (2005). Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu, I.W.Nedeng (2003). Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Dalam bidang ketenagakerjaan, *Outsourcing* diartikan sebagai penempatan Karyawan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah Karyawan. Dalam hal ini ada perusahaan secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan dan mempekerjakan Karyawan untuk kepentingan perusahaan lain.

Menurut Jehani (2008), bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia Karyawan (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia Karyawan menyediakan Karyawan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Definisi yang dikemukakan oleh Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing*.

Maka kesimpulan dari definisi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan Karyawan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

3. Definisi Karyawan *Outsourcing*

Karyawan *Outsourcing* diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Mallu, 2015), Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. *Outsourcing* merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut (Jehani, 2008)

Pengertian karyawan *outsourcing* (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau *outsourcing* dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Definisi Umum Karyawan *Outsourcing* dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan *outsourcing* adalah sebagai berikut:

1. Karyawan *outsourcing* dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.

2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan *outsourcing* dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”

3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan

4. Status karyawan *outsourcing* hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- Pekerjaan yang bersifat musiman
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan *outsourcing*.

Maka dari keterangan diatas dapat di ambil kesimpulan, karyawan *outsourcing* adalah Karyawan yang bekerja hanya pada waktu tertentu

berdasarkan kesepakatan antara pihak karyawan dan perusahaan dalam perjanjian kontrak, masa kerja karyawan outsourcing memiliki batasan waktu yaitu maksimal 2 tahun, dengan perpanjangan kontrak 1 tahun. Karyawan outsourcing adalah pekerjaan yang bersifat sementara yang tertulis semua di dalam perjanjian kontrak.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2007) berpendapat bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya“. Menurut Mangkuprawira (2007), kedisiplinan adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Hal ini sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Bentuk-bentuk kedisiplinan kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- 2) Disiplin Korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Singodimedjo dan Sutrisno (2012), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2012), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut Handoko (1996) "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Sedangkan Disiplin Kerja menurut Sinungan (1995) adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu"

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan, disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap Karyawan memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang Karyawan pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap Karyawan harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tidak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap Karyawan dimanapun juga. Beberapa Karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa Karyawan yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan.

Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap Karyawan. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap Karyawan. Tampaknya motif setiap Karyawan menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut sebagai hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja Karyawan dibandingkan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap. Motif utama Karyawan yang ada saat ini mungkin bukan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi

tenang dan mungkin tak akan banyak mendorong Karyawan untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif yang masih belum terpuaskan.

Motif-motif para Karyawan yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para Karyawan. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian, disiplin kerja para Karyawan diharapkan terus dibina dan ditegakkan. Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para Karyawan, antara lain:

- a) Agar para Karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang

dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;

- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- e) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan keterangan diatas dapat di simpulkan setiap karyawan memiliki motif yang berbeda-beda, banyak problem untuk memahami motif-motif pada diri karyawan, maka oleh sebab itu di perlukan pembinaan agar tujuan dari disiplin kerja dapat tercapai.

3. Aspek-aspek dalam Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari beberapa kelompok. Dari beberapa definisi disiplin kerja, dapat diuraikan tentang indikator-indikator yang terkandung dalam disiplin kerja yang baik. Menurut Lateiner dan Levine (1985), pegawai yang memiliki disiplin yang baik adalah:

- a) Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu.
- b) pegawai memakai pakaian baik di tempat kerja
- c) pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d) pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan.

e) pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Strauss dan Sayless (1990) memberikan beberapa contoh pelaksanaan indikasi disiplin yang baik, yaitu:

- a) masuk kerja tepat pada waktunya.
- b) menaati intruksi kerja pengawas.
- c) menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- d) mencetak jam kerja pada kartu hadir.

Menurut Helmi (1996), disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu tetapi dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Selanjutnya dia mengidentifikasi indikator yang ada pada disiplin kerja, yaitu, pertama adalah menghargai waktu dan tepat waktu, kedua adalah patuh dan taat kepada organisasi dengan penuh kesadaran dan bukan karena terpaksa atau takut. Ketiga, adalah bagaimana sikap dalam bekerja, indikator yang ke empat adalah sejauh mana pengetahuan dan pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Indikator yang ke empat ini adalah prasyarat bagi tercapainya indikator-indikator yang lain.

Menurut Yudiani (1999) berdasar definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a) Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat

mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

- b) Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.
- c) Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan

waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- d) Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berpedoman pada uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti membuat definisi operasional yang dianggap memadai guna penelitian ini tentang disiplin kerja yang didalamnya termanifestasi aspek-aspek perilaku disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian proses perilaku kerja yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketepatan, keteraturan dan ketertiban.

4. Faktor-faktor dalam Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja terdiri dari beberapa faktor Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang bersangkutan.

Pada dasarnya fungsi fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

b) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

c) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

h) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik (Hasibuan, 2000).

Dapat disimpulkan, Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, pada dasarnya fungsi faktor-faktor dari disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

C. Dukungan Sosial

1. Definisi Dukungan Sosial

Dukungan Sosial adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu. Baron dan Byrne (2000) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut. Sama halnya dengan pendapat Taylor (2009) yang mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, memiliki harga diri dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama yang

berarti saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami, atau orang yang dicintai, keluarga, teman, hubungan sosial dan komunikasi.

Beberapa ahli juga memberikan definisi tentang Dukungan Sosial. Menurut Cobb (dalam Sarafino, 2006), Dukungan Sosial adalah suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Sedangkan Cohen dan Wills (dalam Bishop, 1997) mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai pertolongan dan dukungan yang diperoleh seseorang dari interaksinya dengan orang lain. Dukungan Sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat meningkatkan perasaan positif serta meningkatkan harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diperoleh dan dirasakan seseorang dari hubungannya dengan orang lain. Berdasarkan pengertian dapat dilihat bahwa sumber Dukungan Sosial berasal dari orang lain yang berinteraksi dengan individu sehingga individu dapat merasakan kenyamanan fisik dan psikologis. Orang lain yang dimaksud mencakup pasangan hidup, orang tua, saudara, anak, kerabat, teman, rekan kerja, pihak medis, dan anggota kelompok masyarakat.

2. Bentuk-bentuk Dukungan Sosial

House (dalam Smet, 1994) membedakan Dukungan Sosial kedalam empat bentuk, yaitu:

- 1) Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- 2) Dukungan penghargaan: terjadi melalui ungkapan penghargaan positif untuk orang tersebut, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu.
- 3) Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, seperti memberikan bantuan berupa uang, barang, dan sebagainya.
- 4) Dukungan informatif: mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran ataupun umpan balik.

Wills & Fegan (dalam Sarafino, 2006) mengemukakan bentuk-bentuk Dukungan Sosial, yaitu:

- 1) *Emotional or esteem support*

Jenis dukungan ini melibatkan rasa empati, peduli terhadap seseorang sehingga memberikan perasaan nyaman, perhatian, dan penerimaan secara positif, dan memberikan semangat kepada orang yang dihadapi. Taylor (2009) berpendapat dengan menyediakan kenyamanan dan menjamin dengan mendalam perasaan dan sehingga

seseorang yang menerima dukungan ini akan merasa dicintai dan dihargai.

2) *Tangible or instrumental Support*

Dukungan jenis ini meliputi bantuan yang diberikan secara langsung atau nyata, sebagaimana orang yang memberikan atau meminjamkan uang atau langsung menolong teman sekerjanya yang sedang mengalami stres. Menurut Taylor (2009), *tangible support* ini termasuk berupa dukungan material, seperti pelayanan, bantuan finansial atau benda-benda yang dibutuhkan. Dimatteo (1991), menyatakan *tangible support* sebagai bentuk-bentuk yang lebih nyata seperti meminjamkan uang, berbelanja, dan merawat anak.

3) *Informational Support*

Jenis dukungan ini adalah dengan memberikan nasehat, arahan, sugesti atau *feedback* mengenai bagaimana orang melakukan sesuatu. Dukungan ini dapat dilakukan dengan memberi informasi yang dibutuhkan oleh seseorang. Adanya informasi akan membantu individu memahami situasi yang *stressful* lebih baik dan dapat menetapkan sumber dan strategi coping yang harus dilakukan untuk mengatasinya. House (dalam Orford, 1992) menjelaskan bahwa dukungan informasi terdiri dari dua bentuk, yaitu dukungan informasi yang berarti memberikan informasi atau mengajarkan sesuatu keterampilan yang berguna untuk mendapatkan pemecahan masalah dan yang kedua adalah berupa

dukungan penilaian (*appraisal support*) yang meliputi informasi yang membantu seseorang dalam melakukan penilaian atas kemampuan dirinya sendiri.

4) *Companionship Support*

Dukungan jenis ini merupakan kesediaan untuk meluangkan waktu dengan orang lain dengan memberikan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok orang yang tertarik untuk saling berbagi dan kegiatan sosial. Hal ini dapat mengurangi stres dengan terpenuhinya kebutuhan *affiliation* dan berhubungan dengan orang lain, dengan menolong seseorang yang terganggu dari kekhawatiran akan masalah yang ia miliki, atau memfasilitasi perasaan yang positif (Cohen dan Wills dalam Orford, 1992)

Berdasarkan dari uraian diatas dukungan sosial terdiri 4 bentuk dari dua teori ahli yang berbeda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori dari house (dalam, smet 1994) yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif, untuk digunakan menjadi alat ukur pada penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Setiap individu selalu mengharapkan akan hadirnya beragam dukungan dari orang yang ada disekitarnya. Akan tetapi, tidak semua individu mampu mendapatkan Dukungan Sosial seperti yang diharapkannya. Setidaknya terdapat tiga faktor bagi individu untuk menerima dukungan (Sarafino, 2006):

a) Potensi penerima dukungan

Individu dapat memperoleh Dukungan Sosial apabila individu tersebut juga melakukan hal-hal yang sekiranya dapat memicu orang lain untuk memberikan dukungan terhadap dirinya. Hal-hal ini mencakup proses sosialiasi, menolong orang lain atau membiarkan orang lain mengetahui bahwa individu tersebut memerlukan pertolongan. Apabila individu tidak melakukan hal tersebut, maka individu cenderung tidak mendapatkan dukungan dari orang lain seperti yang diharapkan. Karena dalam kehidupan bermasyarakat perlu adanya hubungan timbal balik antara individu dengan orang sekitar.

b) Potensi penyedia dukungan

Individu yang menjadi penyedia dukungan biasanya merupakan orang-orang yang berada di sekitar individu. Individu yang seharusnya dapat menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, mungkin mengalami stres sehingga tidak memikirkan orang lain atau memiliki kecenderungan untuk tidak menyadari dan tidak mempedulikan kebutuhan orang lain.

c) Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga serta lingkungannya. Hubungan

ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut merupakan anggota keluarga, teman, rekan kerja dan sebagainya) dan kedekatan hubungan.

Berdasarkan kesimpulan diatas , dukungan sosial sangat mempengaruhi setiap individu dari beragam dukungan dari orang yang ada disekitarnya, tetapi tidak semua individu mendapatkan dukungan yang sama, maka terdiri dari 3 faktor untuk individu menerima dukungan yaitu potensi penerima dukungan, potensi penyedia dukungan, dan struktur dari jaringan sosial.

4. Sumber Dukungan Sosial

Buunk, Doosje, Jans dan Hopstaken, 1993 (dalam Taylor, Peplau dan Seras, 2006) Dukungan Sosial dapat berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, komunitas sosial, komunitas pribadi, anggota klub tertentu, perkumpulan anggota di tempat ibadah serta dari rekan kerja atau atasan di tempat kerja. Russel dan Richard (dalam Greywolf,2007) menyatakan bahwa dukungan yang berasal dari keluarga cenderung lebih rendah pada individu homoseksual, hal ini dikarenakan orientasi seksual yang dimiliki.

Kesimpulan dari teori ahli diatas, dukungan sosial berasal dari orang-orang terdekat pada aktivitas keseharian individu, dan untuk para individu homoseksual dukungan dari keluarga sangat rendah, karena orientasi seks yang dimiliki individu homoseksual.

5. Dampak Dukungan Sosial

Seperti yang dikemukakan di atas, Dukungan Sosial dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana Dukungan Sosial dapat mempengaruhi kesehatan individu, salah satunya adalah kejadian dan efek dari stres.

Lieberman (1992) mengemukakan bahwa secara teori Dukungan Sosial dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stres. Selain itu, adanya Dukungan Sosial yang diterima oleh individu yang sedang mengalami atau menghadapi stres maka hal ini akan dapat mempertahankan daya tahan tubuh dan meningkatkan kesehatan individu (Baron & Byrne, 2000). Kondisi ini dijelaskan oleh Sarafino (2006) bahwa berinteraksi dengan orang lain dapat memodifikasi atau mengubah persepsi individu mengenai kejadian tersebut, dan ini akan mengurangi potensi munculnya stres baru atau stres yang berkepanjangan.

Sarafino (2006) dan Taylor (2009) mengemukakan dua teori untuk menjelaskan bagaimana Dukungan Sosial mempengaruhi kesehatan, yaitu:

a) *Buffering Hypothesis:*

- Dukungan Sosial akan mempengaruhi kesehatan dengan berfungsi sebagai pelindung dari stres.
- *Social support* melindungi seseorang untuk melawan efek-efek negatif dari stress tinggi.

- *Buffering effect* bekerja dengan dua cara, yaitu: pertama saat seseorang bertemu dengan stresor yang kuat, dan yang kedua adalah *social support* dapat memodifikasi respon-respon seseorang sesudah munculnya stressor.

b) *Direct effect hypothesis*

Individu dengan tingkat *social support* yang tinggi memiliki perasaan yang kuat bahwa individu tersebut dicintai dan dihargai. Individu dengan Dukungan Sosial tinggi merasa bahwa orang lain peduli dan membutuhkan individu tersebut, sehingga hal ini dapat mengarahkan individu kepada gaya hidup yang sehat.

Teori ini sangat penting untuk dipahami oleh orang yang akan memberikan Dukungan Sosial, karena tidak selamanya Dukungan Sosial dapat memberikan keuntungan bagi kesehatan. Sarafino (2006) menyebutkan beberapa contoh efek negatif yang timbul dari Dukungan Sosial, antara lain:

- a) Dukungan yang tersedia tidak dianggap sebagai sesuatu yang membantu. Hal ini dapat terjadi karena dukungan yang diberikan tidak cukup, individu merasa tidak perlu dibantu atau terlalu khawatir secara emosional sehingga tidak memperhatikan dukungan yang diberikan.
- b) Dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu.

- c) Sumber dukungan memberikan contoh yang buruk pada individu seperti melakukan atau menyarankan perilaku tidak sehat.
- d) Terlalu menjaga atau tidak mendukung individu dalam melakukan sesuatu yang diinginkannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, hal ini terjadi karena satu hal, meskipun Dukungan Sosial tersedia untuk seseorang namun ia tidak merasa bahwa itu adalah sebuah dukungan. Dukungan Sosial bukan sekedar tersedia bagi individu yang membutuhkan, tetapi yang terpenting adalah persepsi akan keberadaan (*avalibility*) dan ketepatan (*adequency*).

D. Hubungan Dukungan Sosial Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan *Outsourcing*

Globalisasi yang terjadi pada saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadi perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Oleh sebab itu untuk menunjang produktivitas perusahaan untuk mencapai target, perusahaan membutuhkan jasa karyawan *outsourcing* untuk dapat membantu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa harus menambah karyawan tetap, dan tanpa harus mengeluarkan anggaran rekrutmen yang lumayan besar. *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara

perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan Karyawan yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak. perusahaan menggunakan jasa karyawan *outsourcing* selain lebih simple, juga tidak mengikat untuk perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* hanya memiliki waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau *outsourcing* dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.

Menurut Mangkuprawira (2007), definisi kedisiplinan adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Hal ini sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sifat kepatuhan seorang karyawan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan. Singodimedjo dan Sutrisno (2012), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap Karyawan. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap Karyawan. Tampaknya motif setiap Karyawan menerima struktur dan dinamika sendiri.

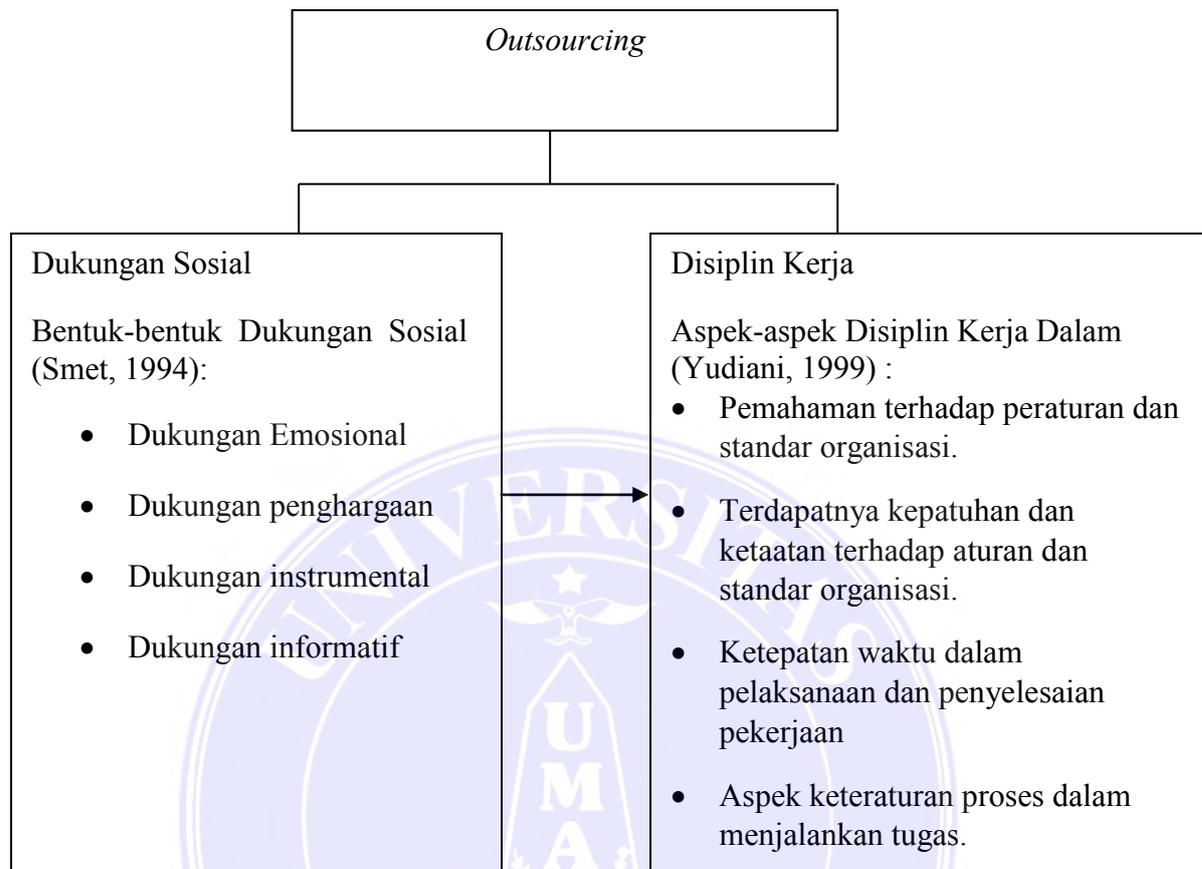
Struktur tersebut seringkali disebut sebagai hierarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin kerja Karyawan dibandingkan motif-motif yang lain. Maka oleh sebab itu diperlukan pembinaan karyawan untuk dapat mencapai tujuan disiplin kerja dan Dukungan sosial juga sangat mempengaruhi tujuan disiplin kerjanya.

Menurut Taylor (2009) yang mendefinisikan Dukungan Sosial sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, memiliki harga diri dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama yang berarti saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami, atau orang yang dicintai, keluarga, teman, hubungan sosial dan komunikasi. Dukungan dari orang-orang sekitar sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja pada individu. Menurut Lieberman (1992) dampak dari Dukungan Sosial dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stres. Selain itu, adanya Dukungan Sosial yang diterima oleh individu yang sedang mengalami atau menghadapi stres maka hal ini akan dapat mempertahankan daya tahan tubuh dan meningkatkan kesehatan individu (Baron & Byrne, 2000). Dukungan Sosial dari orang-orang terdekat antara lain keluarga, teman, dan pacar dapat sangat mempengaruhi produktivitas seseorang di perusahaannya, komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan juga dapat membuat seseorang merasa nyaman melakukan pekerjaannya. Dukungan sosial juga sangat besar pengaruhnya terhadap individu menaati disiplin kerjanya, dengan tingkat stress

yang di terima karyawan di perusahaan dapat memengaruhi karyawan melanggar disiplin kerjanya, maka dukungan sosial dari keluarga , rekan-rekan kerja, dan kerabat dekat dapat memotivasi nya agar tidak melanggar norma-norma disiplin kerja yang ada. Maka pada penelitian ini peneliti berasumsi bahwa dukungan sosial sangat berpengaruh pada disiplin kerja.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut “Ada hubungan positif antara Dukungan Sosial dengan Disiplin Kerja” dengan asumsi semakin tinggi Dukungan Sosial maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dilakukannya, dan sebaliknya jika semakin rendah Dukungan Sosial maka tingkat disiplin kerja yang dilakukannya juga semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan penyajian hasil. Hubungan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Menurut (Azwar, 2010) penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Dukungan Sosial
2. Variabel Terikat (Y): Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Yudiani (1999) berdasar definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan disiplin kerja, yaitu: Pemahaman terhadap peraturan dan standar

organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

b. Dukungan Sosial

Dukungan Sosial adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu. House (dalam Smet, 1994) membedakan Dukungan Sosial kedalam empat bentuk, yaitu: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan seluruh populasi dalam penelitian ini adalah 48 karyawan *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Menurut Darmawan (2013) sampel sebagian dari populasi, artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi.

Menurut Martono (2014) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau teknik yang akan diteliti, maka teknik pengambilan sampel harus memperhatikan *proportionalitas* dari sampel tersebut. Sampel merupakan

suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagai populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Siregar, 2015), adapun jumlah sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 48 total karyawan *outsourcing* pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan objek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2003) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Pengambilan subyek dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan kriteria subyek yakni :

Jenis kelamin	: Laki-laki/Perempuan
Jabatan	: Karyawan Outsourcing
Pendidikan terakhir	: SMA/SMK sederajat /D3

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti secara efisien dan akurat (Azwar, 2005). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dengan empat pilihan jawaban. Skala digunakan untuk mengungkap sikap yang hendak diukur dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai suatu variabel yang

harus dijawab oleh individu (Azwar, 1998). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kecerdasan emosi dan skala manajemen konflik.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Skala Disiplin Kerja

Skala ini dibuat untuk mengetahui kenyamanan dengan empat aspek yang ada didalam Disiplin Kerja yaitu:

- Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi.
- Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi.
- Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan
- Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas

Pilihan jawaban yang disediakan peneliti antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Empat pilihan jawaban tersebut bertujuan untuk mempermudah responden dalam memilih jawaban sesuai dengan kenyataan yang dialami. Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 4, sesuai (S) memiliki skor 3, tidak sesuai (TS) memiliki skor 2 dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 1. Pada pernyataan *unfavorable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 1, sesuai (S) memiliki skor 2, tidak sesuai (TS) memiliki skor 3 dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 4.

b. Skala Dukungan Sosial

Skala ini dibuat untuk mengukur Dukungan Sosial *Outsourcing*. Skala terdiri dari aspek yang merupakan penjabaran dari empat bentuk, yaitu:

- Dukungan emosional
- Dukungan penghargaan
- Dukungan instrumental
- Dukungan informatif

Pilihan jawaban yang disediakan peneliti antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Empat pilihan jawaban tersebut bertujuan untuk mempermudah responden dalam memilih jawaban sesuai dengan kenyataan yang dialami. Pernyataan-pernyataan yang disusun terdiri atas dua komponen item yaitu *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Pada pernyataan *favorable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 4, sesuai (S) memiliki skor 3, tidak sesuai (TS) memiliki skor 2 dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 1. Pada pernyataan *unfavorable* jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 1, sesuai (S) memiliki skor 2, tidak sesuai (TS) memiliki skor 3 dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah, mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas

rendah (Arikunto, 2002). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2002).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \{\sum x\} \{\sum y\}}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi antara variabel x dan y
N	: Jumlah subyek atau banyaknya anggota sampel
y	: Skor total
xy	: Skor pertanyaan dikalikan jumlah responden yang diteliti
x	: Skor pertanyaan

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila data yang memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama (Arikunto, 2002). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_h^2} \right]$$

Keterangan :

n	: Realibilitas instrument
$\sum \sigma_h^2$: Jumlah varians butir
σ_h^2	: Varians total
k	: Banyaknya butir pertanyaan item

G. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Dukungan Sosial) dengan satu variabel tergantung (Disiplin Kerja). Formula dari teknik *Product Moment* yang dimaksud adalah sebagai berikut (Arikunto, 1997) dalam Julita, (2011):

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right]\left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r^{xy}	=	Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	=	Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir
$\sum Y$	=	Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek
$\sum X^2$	=	Jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	=	Jumlah kuadrat skor y
N	=	Jumlah Subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel tergantung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dukungan sosial dan disiplin kerja pada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r product moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan disiplin kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (r_{xy}) = 0,789 dengan $p = 0,000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan disiplin kerja, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi disiplin kerja. Selanjutnya diketahui dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,622, artinya bahwa dukungan sosial memberikan sumbangsi terhadap disiplin kerja sebesar 62,2%. Dengan demikian maka dalam penelitian yang di lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian, di nyatakan di terima.
2. Berdasarkan analisis data Pada perhitungan mean hipotetik, variabel dukungan sosial jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 28 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$. Variabel disiplin kerja,

jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 29 aitem yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 72,5$. Dan pada perhitungan mean empirik dan standar deviasi (SD) Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji korelasi diketahui bahwa mean empirik variabel dukungan sosial memiliki mean empirik 91,98 dan variabel disiplin kerja adalah 94,58. sedangkan SD empirik yang berkaitan untuk variabel dukungan sosial adalah sebesar 8,312 dan SD untuk variabel disiplin kerja sebesar 7,765.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Karyawan *Outsourcing* PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

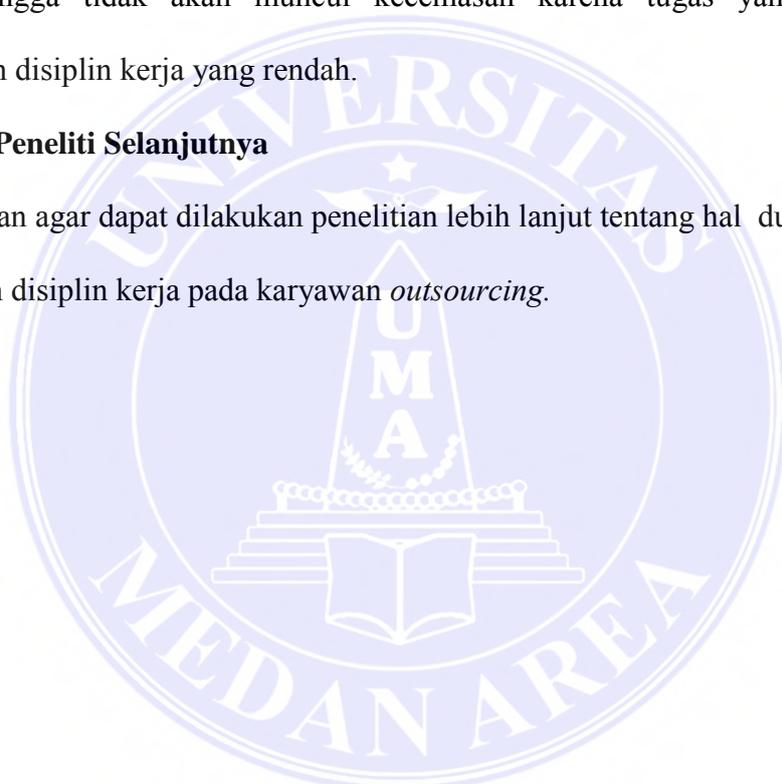
Disarankan kepada karyawan *Outsourcing*, apabila mengalami masalah baik dalam pekerjaan maupun lingkungan dan merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk berbagi cerita kepada keluarga, teman, dan kerabat kerja atas apa yang anda rasakan dan juga apabila anda merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk meminta tolong terhadap keluarga, teman, dan kerabat kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebab dukungan sosial dari keluarga, teman, dan kerabat kerja dapat meningkatkan disiplin kerja. Dan peneliti menyarankan karyawan *outsourcing* dapat mempertahankan atau meningkatkan hasil penelitian yang positif ini.

2. Kepada Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Di harapkan dapat memberikan perhatian dan pemecahan masalah yang tepat terhadap karyawan *outsourcing* yang kurang disiplin dalam bekerja. Penanggulangan yang tepat dapat mengurangi pengaruh buruk dari disiplin kerja, membiasakan dukungan sosial antara pihak perusahaan kepada karyawan *outsourcing*, memberikan pelatihan untuk bekerja cepat dan penyelesaian yang efisien, sehingga tidak akan muncul kecemasan karena tugas yang dapat menyebabkan disiplin kerja yang rendah.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut tentang hal dukungan sosial dengan disiplin kerja pada karyawan *outsourcing*.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Adiatama.
- Arikunto, Suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin.(2010). *Realibilitas dan Validitas Edisi ke-3*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatandan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin, 2005. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron., R.A., & Byrne, D. 2000. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bishop, G.D. (1997). *Health Psychology: Integrating Mind and Body*. Boston:Allyn & Bacon.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Di Matteo, M. R. (1991). *The Psychology of Health, Illness, and Medical care*. Pasific Grove, California: Brooks / Cole Publishing Company.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Greywolf, D. S. (2007). *Social support, sexual identify development stage internalized, and external homophobia in lesbian, gay, bisexual young (Disertasi Doktor)*. Diakses dari *Proquest Dissteration and Theses*. (UMI no. 3239369).
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996*, Edisi Khusus ulang tahun XXXII
- I Wayan Nedeng. (2003). *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: PT Lembangtek

- Jehani Libertus, 2008 *Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum sahabat*, Jakarta, (2008:1-2)
- Lalu, S.H., M.Hum. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.
- Lieberman, M.A. (1992). *The Effect of Social Support on Respond on Stress. Dalam Bretnitz and Golberger (Eds). Handbook of Stress: Theoretical & Clinical Aspects*. London: Collier MacMillan Publisher.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira Shafri dan Vitalya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nanang Martono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Cetakan Pertama*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya Publishing.
- Husni, Lalu. 2003. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarafino, E.P, (2005). *Health psychology: Biopsychosocial interactions (5th Ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Strauss, George dan Leonardo Sayles, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Taruna Grafica, 1990.

- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Taylor, Shelley E. (2003). *Health Psychology* (5th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Orford, Jim. (1992). *Community Psychology Theory and Prachce*. England: John Willey and sons.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Singodimedjo, 2009, *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS
- Smet, B. 1994. Psikologi Kesehatan. Jakarta: Grasindo. Aprilianti, Eka Nabila. 2016. “Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi”. Jurnal Administrasi Kantor. Volume 4, No. 1.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sherly, 2017. “Pengaruh Kompetensi Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Union Plastic Industries”. Jurnal Akademi Akuntansi Permata Harapan. Batam, 2017.
- Yudiani (1999), *Aspek-aspek Disiplin Kerja*. (2014, 03 Maret). E-Jurnal.
- Zulkarnain Ibrahim. (2005). “Praktik Outsourcing dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja” Simbur Cahaya, Nomor 27, Januari 2005.



LAMPIRAN 1

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: DUKUNGAN SOSIAL

Case Processing Summary

	N	%
Valid	48	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,31	,468	48
VAR00002	3,33	,476	48
VAR00003	3,31	,512	48
VAR00004	3,35	,483	48
VAR00005	3,31	,468	48

VAR00006	3,40	,610	48
VAR00007	3,13	,444	48
VAR00008	3,27	,494	48
VAR00009	3,21	,459	48
VAR00010	3,31	,589	48
VAR00011	3,35	,526	48
VAR00012	3,42	,613	48
VAR00013	3,19	,394	48
VAR00014	3,35	,483	48
VAR00015	3,46	,504	48
VAR00016	3,38	,489	48
VAR00017	3,35	,483	48
VAR00018	3,27	,449	48
VAR00019	3,17	,377	48
VAR00020	3,19	,445	48
VAR00021	3,27	,536	48
VAR00022	3,21	,544	48
VAR00023	3,33	,519	48
VAR00024	3,21	,544	48
VAR00025	3,29	,459	48
VAR00026	3,25	,438	48
VAR00027	3,29	,459	48
VAR00028	3,06	,245	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88,67	63,631	,700	,933
VAR00002	88,65	64,702	,542	,935
VAR00003	88,67	63,376	,668	,934
VAR00004	88,63	63,218	,733	,933
VAR00005	88,67	63,035	,784	,932
VAR00006	88,58	64,801	,398	,938
VAR00007	88,85	66,042	,395	,937
VAR00008	88,71	64,977	,485	,936
VAR00009	88,77	64,946	,530	,935
VAR00010	88,67	63,801	,524	,936
VAR00011	88,63	63,771	,600	,934
VAR00012	88,56	63,017	,585	,935
VAR00013	88,79	64,807	,649	,934
VAR00014	88,63	64,282	,590	,935
VAR00015	88,52	63,148	,710	,933
VAR00016	88,60	62,840	,774	,932
VAR00017	88,63	63,729	,664	,934
VAR00018	88,71	64,977	,539	,935
VAR00019	88,81	67,007	,314	,937
VAR00020	88,79	65,402	,484	,936
VAR00021	88,71	63,105	,669	,934
VAR00022	88,77	64,095	,539	,935
VAR00023	88,65	63,383	,657	,934
VAR00024	88,77	64,563	,483	,936
VAR00025	88,69	65,539	,448	,936
VAR00026	88,73	64,202	,669	,934

VAR00027	88,69	65,368	,472	,936
VAR00028	88,92	67,099	,480	,936

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91,98	69,085	8,312	28



Reliability

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,50	,505	48

VAR00002	3,23	,472	48
VAR00003	3,42	,498	48
VAR00004	3,27	,494	48
VAR00005	3,29	,504	48
VAR00006	3,13	,393	48
VAR00007	3,29	,504	48
VAR00008	3,19	,394	48
VAR00009	3,19	,394	48
VAR00010	3,27	,494	48
VAR00011	3,19	,394	48
VAR00012	3,27	,449	48
VAR00013	3,19	,394	48
VAR00014	3,23	,472	48
VAR00015	3,31	,552	48
VAR00016	3,04	,459	48
VAR00017	3,13	,393	48
VAR00018	3,08	,454	48
VAR00019	3,25	,484	48
VAR00020	3,27	,449	48
VAR00021	3,50	,505	48
VAR00022	3,10	,371	48
VAR00023	3,19	,445	48
VAR00024	3,33	,519	48
VAR00025	3,56	,501	48
VAR00026	3,35	,483	48
VAR00027	3,48	,505	48
VAR00028	3,17	,377	48
VAR00029	3,35	,483	48
VAR00030	3,31	,468	48

VAR00031	3,00	,799	48
VAR00032	3,08	,821	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100,67	59,887	,212	,904
VAR00002	100,94	59,294	,314	,902
VAR00003	100,75	58,532	,396	,901
VAR00004	100,90	59,159	,315	,902
VAR00005	100,88	58,324	,419	,901
VAR00006	101,04	58,594	,508	,900
VAR00007	100,88	57,771	,493	,899
VAR00008	100,98	57,936	,618	,898
VAR00009	100,98	57,680	,662	,897
VAR00010	100,90	56,734	,648	,897
VAR00011	100,98	57,851	,633	,898
VAR00012	100,90	58,521	,448	,900
VAR00013	100,98	58,489	,523	,899
VAR00014	100,94	57,592	,556	,898
VAR00015	100,85	57,234	,511	,899
VAR00016	101,13	57,516	,585	,898
VAR00017	101,04	57,658	,669	,897
VAR00018	101,08	56,929	,682	,897

VAR00019	100,92	57,567	,545	,899
VAR00020	100,90	57,287	,634	,897
VAR00021	100,67	56,908	,608	,897
VAR00022	101,06	58,187	,614	,898
VAR00023	100,98	58,829	,406	,901
VAR00024	100,83	56,525	,641	,897
VAR00025	100,60	58,031	,461	,900
VAR00026	100,81	57,815	,511	,899
VAR00027	100,69	57,709	,500	,899
VAR00028	101,00	59,277	,411	,901
VAR00029	100,81	57,560	,547	,899
VAR00030	100,85	56,638	,701	,896
VAR00031	101,17	61,801	-,051	,915
VAR00032	101,08	61,950	-,064	,915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,17	61,801	7,861	32

LAMPIRAN 2

UJI NORMALITAS



NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Dukungan Sosial	48	91,98	8,312	79	112
Disiplin Kerja	48	94,58	7,765	81	115

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Dukungan Sosial	Disiplin Kerja
N	48	48
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	91,98	94,58
Std. Deviation	8,312	7,765
Most Extreme Differences		
Absolute	,140	,102
Positive	,140	,094
Negative	-,127	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z	,970	,706
Asymp. Sig. (2-tailed)	,304	,702

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 3

UJI LINIERITAS



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial	48	100,0%	0	0,0%	48	100,0%

Report

Disiplin Kerja

Dukungan Sosial	Mean	N	Std. Deviation
79	81,00	1	.
82	81,00	1	.
84	89,40	10	3,718
85	90,50	2	3,536
86	95,50	2	6,364
87	94,00	2	,000
88	90,00	3	1,000
89	95,33	3	1,528
90	92,00	2	5,657
91	98,00	1	.
92	88,00	1	.

93	88,33	3	3,512
95	98,33	3	5,132
96	98,50	2	4,950
98	97,00	1	.
99	98,00	1	.
100	100,50	2	,707
101	108,00	1	.
102	92,00	1	.
105	115,00	1	.
106	99,50	2	,707
108	107,00	1	.
111	109,00	1	.
112	115,00	1	.
Total	94,58	48	7,765

ANOVA Table

			Sum of Squares
			(Combined)
			2514,767
		Between Groups	Linearity
			1763,009
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial			Deviation from Linearity
			751,757
		Within Groups	
			318,900
		Total	
			2833,667

ANOVA Table

			df
			(Combined)
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	Linearity	1
		Deviation from Linearity	22
	Within Groups		24
Total			47

ANOVA Table

			Mean Square
			(Combined)
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	Linearity	1763,009
		Deviation from Linearity	34,171
	Within Groups		13,288
Total			

ANOVA Table

			F	Sig.
			(Combined)	
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	Linearity	8,229	,000
			132,682	,000

	Deviation from Linearity	2,572	,073
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Dukungan Sosial	,789	,622	,942	,887



LAMPIRAN 4

UJI HIPOTESIS DAN KORELASI



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dukungan Sosial	91,98	8,312	48
Disiplin Kerja	94,58	7,765	48

Correlations

		Dukungan Sosial	Disiplin Kerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	,789**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

SKALA DUKUNGAN SOSIAL DAN DISIPLIN

KERJA



Nama Inisial :

Jenis kelamin (L/P) :

Umur :

Lama Bekerja :

Status Perkawinan :

Tingkat Pendidikan :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom **SS** (sangat setuju), **S** (setuju), **TS** (tidak setuju), **STS** (sangat tidak setuju) pada lembar jawaban yang sudah disediakan. Terima kasih.

SKALA DUKUNGAN SOSIAL

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Keluarga atau orang-orang terdekat saya tetap peduli dengan saya walaupun dengan status saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> .				
2.	Sebagai karyawan <i>outsouricng</i> saya tidak mendapatkan dukungan atau rasa empati dari orang-orang terdekat.				
3.	Saya mendapat ungkapan positif atas hasil kerja saya dari orang-orang terdekat.				

4.	Kerabat terdekat saya tidak peduli dengan pekerjaan saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> .				
5.	Saat saya mengalami masalah di kantor, keluarga selalu memberikan semangat dan solusi untuk mengatasi masalah.				
6.	Saat saya mendapatkan masalah di tempat kerja, keluarga bersikap tidak memberikan solusi apapun atau bantuan.				
7.	Saat saya merasa gelisah dengan status saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> , orang-orang terdekat saya selalu memberikan nasehat agar saya tetap selalu semangat.				
8.	Orang-orang terdekat saya tidak peduli dengan perasaan saya di tempat kerja, dan tidak pernah memberikan solusi.				
9.	Rasa empati yang diberikan rekan-rekan kerja di kantor membuat saya menjadi tenang.				
10.	Saat saya membutuhkan saran, rekan-rekan kerja sibuk dengan pekerjaannya masing-masing.				
11.	Saat saya meminta saran dari orang-orang terdekat dengan pekerjaan saya, orang-orang terdekat selalu memberikan saran dan solusi yang positif.				
12.	Rasa empati tidak saya dapat dari rekan-rekan di kantor.				
13.	Kerabat terdekat saya selalu memberikan semangat dan peduli dengan pekerjaan saya				
14.	Keluarga atau orang-orang terdekat saya tidak peduli dengan status saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> .				
15.	Saya mendapatkan rasa empati atas status saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> dari orang-orang terdekat.				

16.	Orang-orang terdekat selalu mendengarkan keluhan saya di tempat kerja dan memberikan ungkapan yang positif.				
17.	Saat saya dalam keadaan susah, orang-orang terdekat tidak pernah menawarkan bantuan atau bersikap tidak peduli.				
18.	Keluarga selalu memberikan semangat atas pencapaian yang saya hasilkan.				
19.	Saat saya mengalami masalah di kantor, keluarga bersikap tidak peduli.				
20.	Saat saya dalam keadaan susah dengan keuangan, orang-orang terdekat selalu menawarkan saya bantuan.				
21.	Orang-orang terdekat tidak peduli dengan hasil kerja saya, terkadang malah memberikan ungkapan yang negatif				
22.	Saat kontrak saya mendekati masa habis, saya cemas apakah saya diperpanjang kontrak atau tidak, orang-orang terdekat dan keluarga selalu memberikan ketenangan dan mengurangi stress saya dengan memberi semangat dan tetap optimis.				
23.	Saat saya merasa gelisah dengan status saya sebagai karyawan <i>outsourcing</i> , orang-orang terdekat sama sekali tidak memberikan solusi apapun.				
24.	Saat saya mendapatkan tekanan di tempat kerja, keluarga selalu memberikan bantuan motivasi untuk saya agar tetap semangat.				
25.	Keluarga tidak peduli sama sekali dengan pencapaian yang telah saya hasilkan.				
26.	Saat saya cemas memikirkan apakah kontrak saya diperpanjang atau tidak, orang-orang terdekat tidak peduli sedikitpun.				

27.	Ketika saya mengalami tekanan dalam pekerjaan, rekan-rekan kerja selalu memberikan saran dan motivasi				
28.	Saat saya meminta saran, orang-orang terdekat tidak memberikan solusi				



Nama Inisial :

Jenis kelamin (L/P) :

Umur :

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom **SS** (sangat setuju), **S** (setuju), **TS** (tidak setuju), **STS** (sangat tidak setuju) pada lembar jawaban yang sudah disediakan. Terima kasih.

SKALA DISIPLIN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan peraturan kepada seluruh karyawan <i>outsourcing</i> dan menaati peraturan tersebut				
2.	Karyawan <i>outsourcing</i> bersikap tidak peduli dengan perjanjian kontrak yang dibuat oleh perusahaan				
3.	Karyawan <i>outsourcing</i> teratur dan disiplin dalam menjalankan tugas yang sesuai di bidangnya				
4.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering tidak tepat waktu menyelesaikan tugas dan membangkang oleh perintah atasan				
5.	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan untuk pekerjaan yang diberikan				
6.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering membangkang dan tidak mengerjakan perintah yang diberikan oleh				

	atasan				
7.	Perusahaan selalu mengadakan briefing sebelum memulai pekerjaan dan karyawan <i>outsourcing</i> selalu mengikutinya				
8.	Karyawan <i>outsourcing</i> melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang diberi perusahaan				
9.	Karyawan <i>outsourcing</i> memahami apa yang di perintahkan untuk pekerjaannya				
10.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering tidak mengikuti briefing karena sering telat				
11.	Karyawan <i>outsourcing</i> patuh dengan deadline tugas yang diberi perusahaan				
12.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering tidak mengikuti instruksi dari atasan untuk pekerjaan yang diberikan				
13.	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu taat dengan segala perintah yang diberikan atasan				
14.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering tidak tepat waktu mengerjakan deadline tugas yang diberikan perusahaan				
15.	Perusahaan memberikan standar yang tinggi untuk kedisiplinan untuk seluruh karyawan dan karyawan <i>outsourcing</i> selalu disiplin sesuai dengan aturan perusahaan				
16.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering datang tidak tepat waktu dengan jam kerja yang diberikan perusahaan				
17.	Karyawan <i>outsourcing</i> memahami persetujuan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan tidak dapat menuntut apapun apabila diputus kontrak				
18.	Karyawan <i>outsourcing</i> lalai dan tidak teratur menjalankan tugas yang diberikan perusahaan				

19.	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah atasan				
20.	Karyawan <i>outsourcing</i> tidak disiplin dalam menjalankan tugas dibidangnya				
21.	Karyawan <i>outsourcing</i> menaati perjanjian kontrak yang dibuat oleh perusahaan				
22.	Karyawan <i>outsourcing</i> kurang disiplin karena standar yang tinggi akan kedisiplinan yang diberi perusahaan terhadap seluruh karyawan				
23.	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang di berikan perusahaan				
24.	Karyawan <i>outsourcing</i> tidak peduli akan persetujuan kontrak di buat oleh perusahaan				
25.	Karyawan <i>outsourcing</i> patuh mengerjakan ,pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
26.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering membangkang atas perintah yang diberikan atasan				
27.	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam masuk kerja yang diberi oleh perusahaan				
28.	Karyawan <i>outsourcing</i> sering tidak tepat meyelesaikan waktu tugas yang diberi oleh atasan				
29	Karyawan <i>outsourcing</i> selalu teratur menjalankan tugas yang diberikan perusahaan				
30	Karyawan <i>outsourcing</i> kurang memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan				
31	Karyawan <i>Outsourcing</i> selalu tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan				
32	Karyawan <i>Outsourcing</i> tidak pernah menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan				

