

**DUKUNGAN REKAN KERJA SEBAGAI FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:
HAPPY IVANA AMANDA
218600096



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

**DUKUNGAN REKAN KERJA SEBAGAI FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

UMA
OLEH:

HAPPY IVANA AMANDA

218600096

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

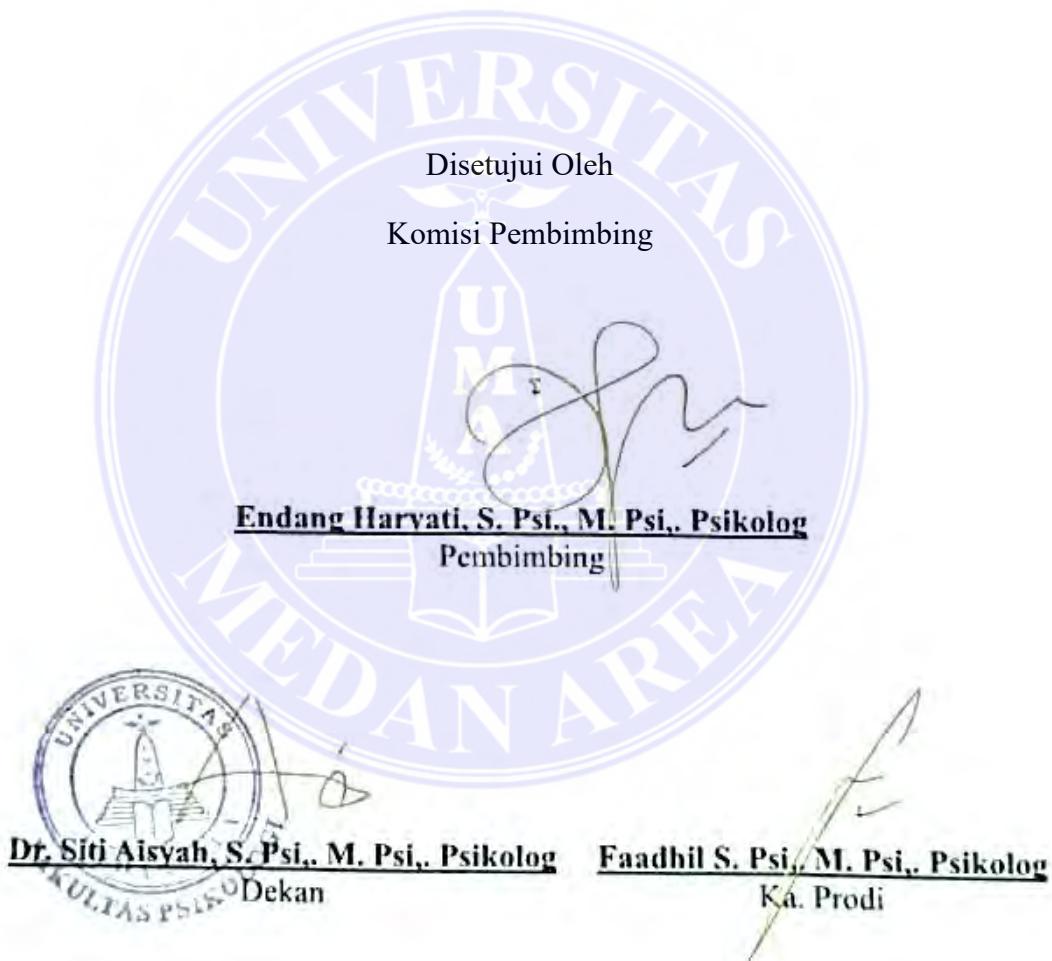
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Dukungan Rekan Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan

Nama : Happy Ivana Amanda

NPM : 218600096

Fakultas : Psikologi



Tanggal Lulus: 03 September 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Happy Ivana Amanda

NPM : 218600096

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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, 03 September 2025



Happy Ivana Amanda
NPM. 218600096

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Happy Ivana Amanda
NPM : 218600096
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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: **Dukungan Rekan Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya dalam tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 03 September 2025

Yang menyatakan



Happy Ivana Amanda
NPM. 218600096

ABSTRAK

DUKUNGAN REKAN KERJA SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN KANTOR WILAYAH I MEDAN

OLEH:

HAPPY IVANA AMANDA

218600096

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan rekan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik total sampling, melibatkan 50 karyawan. Data dikumpulkan melalui skala dukungan rekan kerja dan skala kepuasan kerja yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan hipotesis diterima ($Y = 2,742 + 0,882X$, $p = 0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja. Dukungan rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 45,1% terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, nilai mean empirik variabel dukungan rekan kerja (70,92) lebih tinggi dari mean hipotetik (62,5), serta mean empirik variabel kepuasan kerja (74,14) lebih tinggi dari mean hipotetik (57,5). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, semakin besar dukungan yang diberikan rekan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, karyawan

ABSTRACT

COWORKER SUPPORT AS A FACTOR INFLUENCING EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT PEGADAIAN REGIONAL OFFICE I MEDAN

BY:

HAPPY IVANA AMANDA

218600096

Job satisfaction reflects employees' emotional state toward their work, environment, and relationships with colleagues. One important factor influencing job satisfaction is coworker support. This study aimed to analyze the effect of coworker support on job satisfaction among employees at PT Pegadaian Regional Office I Medan. Using a quantitative approach with total sampling, 50 employees participated in the study. Data were collected through validated and reliable coworker support and job satisfaction scales, and analyzed using simple linear regression. The results confirmed the hypothesis ($Y = 2.742 + 0.882X$, $p = 0.000 < 0.05$), showing a positive and significant influence of coworker support on job satisfaction. Coworker support contributed 45.1% to job satisfaction. The empirical mean of coworker support (70.92) exceeded the hypothetical mean (62.5), and the empirical mean of job satisfaction (74.14) exceeded the hypothetical mean (57.5), indicating both variables were in the high category. These findings suggest that greater coworker support leads to higher employee job satisfaction.

Keywords: coworker support, job satisfaction, employees

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Happy Ivana Amanda, lahir di Duri pada tanggal 31 Desember 2003. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, putri dari Ibu Flora Monalisa Hasibuan. Penulis memiliki seorang saudara perempuan.

Tahun 2021 penulis lulus dari pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Mandau, yaitu berada di kampung halaman Duri, Riau dan pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Dukungan Rekan Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan”**.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga kepada Bapak Azhar Aziz, S. Psi., M. A, Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si dan Ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi atas saran-saran yang diberikan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan kemudahan untuk penulis dapat melakukan penelitian.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bunda, Nenek, Kakak, Abang, Adik, dan seluruh anggota keluarga tersayang atas doa, dukungan moral, dukungan materil dan dukungan emosional kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih juga kepada Yehezkiel Tonglo, Septy Yeremia dan Indah Eunike atas dukungan, saran dan bantuannya selama proses penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis



Happy Ivana Amanda
NPM. 218600096

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kepuasan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	12
2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	17
2.2 Dukungan Rekan Kerja	19
2.2.1 Pengertian Dukungan Rekan Kerja	19
2.2.2 Aspek Dukungan Rekan Kerja.....	20
2.2.3 Indikator Dukungan Rekan Kerja	23

2.3	Karyawan	24
2.4	Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	25
2.5	Kerangka Konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian.....	29
3.1.1	Waktu Penelitian	29
3.1.2	Tempat Penelitian.....	29
3.2	Bahan dan Alat	29
3.3	Metodologi Penelitian	29
3.3.1	Tipe Penelitian.....	29
3.3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.3.3	Pengumpulan Data	31
3.3.4	Metode Uji Coba Alat Ukur	32
3.3.5	Metode Analisis Data	33
3.4	Populasi dan Sampel	35
3.4.1	Populasi.....	35
3.4.2	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4.3	Sampel.....	35
3.5	Prosedur Kerja.....	36
3.5.1	Persiapan Administrasi.....	36
3.5.2	Persiapan Alat Ukur	36
BAB IV PEMBAHASAN.....		40
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	40
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
4.1.2	Uji Asumsi.....	44
4.1.3	Uji Mean.....	45
4.1.4	Uji Hipotesis	47
4.2	Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		51
5.1	Simpulan	51

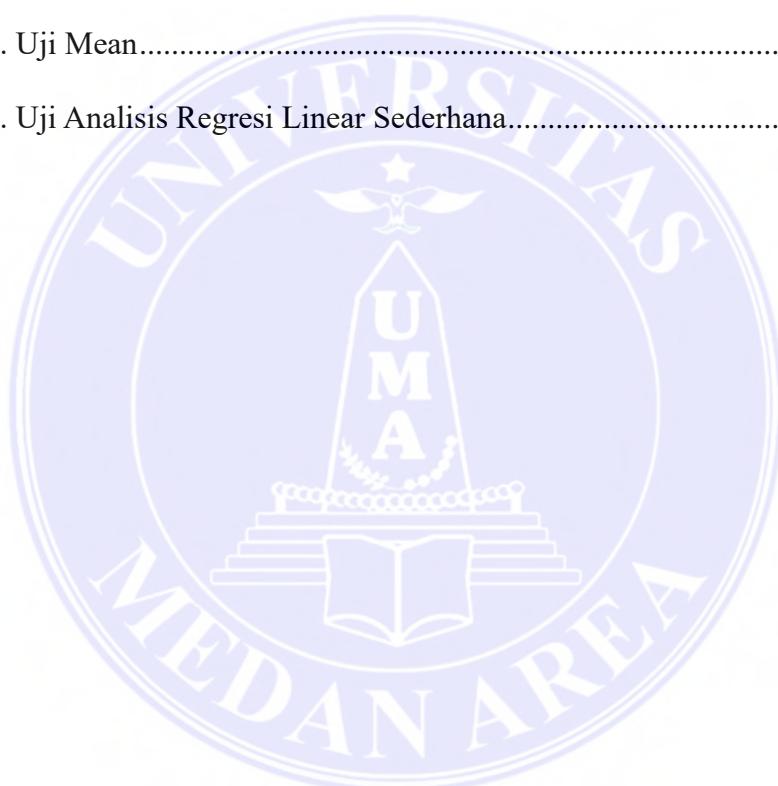
UNIVERSITAS MEDAN AREA

5.2 Saran.....	52
5.2.1 Saran Kepada Karyawan	52
5.2.2 Saran Kepada Perusahaan	52
5.2.3 Saran Kepada Penelitian Selanjutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Dukungan Rekan Kerja.....	38
Tabel 3. Validitas Kepuasan Kerja	41
Tabel 4. Validitas Dukungan Rekan Kerja	42
Tabel 5. Uji Normalitas	44
Tabel 6. Uji Linearitas.....	45
Tabel 7. Uji Mean.....	46
Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Variabel Kepuasan Kerja	46
Gambar 2. Kurva Variabel Dukungan Rekan Kerja.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	57
Lampiran 2. Hasil Skor Uji Coba Skala.....	63
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala	68
Lampiran 4. Hasil Skor Penelitian Skala	73
Lampiran 5. Hasil Analisis Uji Asumsi Dan Uji Hipotesis	80
Lampiran 6. Surat Penelitian.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Pegadaian telah berdiri sejak tahun 1901 dan menjadi solusi bagi masyarakat yang membutuhkan dana cepat tanpa proses yang rumit. PT. Pegadaian merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya dalam pembiayaan berbasis gadai. Perusahaan ini dikenal sebagai tempat masyarakat bisa mendapatkan pinjaman dengan jaminan barang, seperti emas, kendaraan atau barang berharga lainnya, pembiayaan mikro dan usaha kecil, layanan investasi, tabungan emas, jasa pembayaran dan transfer uang.

PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan sebagai salah satu kantor wilayah yang membawahi operasional di bagian Sumatera Utara-Aceh, memiliki tantangan untuk mengelola sumber daya manusia yang cukup besar agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengelola aktivitas operasional sehari-hari, kualitas dari sumber daya manusia menjadi salah satu kunci keberhasilan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika manajemen sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja sumber daya manusia menjadi faktor penting dan berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan terdorong dalam bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal dan

bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan efisiensi operasional.

Menurut Donely, G (2020) kepuasan kerja tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja. Selanjutnya Badeni (2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan saat prapenelitian, fenomena menurunnya kepuasan kerja pada karyawan ditandai dengan tidak memiliki semangat dalam bekerja. Adapun kondisi yang dapat dilihat secara langsung pada karyawan yaitu kurangnya kedisiplinan pada karyawan seperti, karyawan terlihat bermain *handphone* untuk membuka sosial media atau aplikasi pribadi di tengah jam kerja. Kemudian terlihat bahwa karyawan yang datang ke kantor dengan pakaian yang tidak sesuai standar atribut resmi dari perusahaan.

Hal ini dikuatkan dengan kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Karyawan tersebut merasa bahwa saat ini pekerjaannya tidak sesuai dengan keterampilannya, karyawan mengharapkan sesuatu pekerjaan yang menyenangkan, nyaman dan membantunya untuk dapat mengembangkan diri, tetapi pekerjaan yang dilakukannya saat ini sangat monoton, tidak merasa betah berada di divisi ini dan juga berkeinginan untuk mengajukan *resign*.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja memiliki ciri-ciri yang dapat diilahit tingkatannya seperti karyawan menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Adapun ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi menurut Luthans (2019), yaitu: memiliki pencapaian prestasi kerja, kesehatan fisik yang lebih baik, lebih produktif, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres.

Selanjutnya Aydogdu (2019) menyampaikan ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah, yaitu: tingkat ketidakhadiran yang tinggi, meningkatnya turnover, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Rendahnya produktivitas kerja, meningkatnya turnover dan kesehatan mental menurun menjadi ciri yang terdapat pada fenomena. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Robbins (2017) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti; pekerjaan yang menantang secara mental, imbalan yang adil, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Dukungan rekan kerja menjadi faktor yang turut meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis serta kerja sama tim yang baik membuat

karyawan merasa lebih nyaman dan terbantu dalam menyelesaikan tugas. Dukungan rekan kerja merupakan bentuk interaksi sosial yang melibatkan pertukaran emosional, informasi dan bantuan instrumental antara sesama karyawan.

Menurut Fisher (2022) dukungan rekan kerja merupakan kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, serta memberikan bantuan dalam mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja. Selanjutnya menurut Mangkunegara. A.A.P (2022) hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan saat prapenelitian, fenomena yang terlihat adalah terdapat karyawan yang fokus melakukan pekerjaannya sendiri dan tidak berinteraksi dengan karyawan lain. Pada saat jam istirahat siang, karyawan pergi untuk keluar dari perusahaan kemudian kembali ke perusahaan di jam kerja dan akan pulang tepat di waktu jam pulang kerja tanpa melakukan interaksi informal dengan karyawan lain. Karyawan hanya berinteraksi dengan karyawan lain untuk hal-hal yang bersangkutan dengan pekerjaan saja.

Hal ini dikuatkan dengan kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Karyawan

mengatakan bahwa adanya ketidaknyamanan untuk melakukan interaksi yang berlebih kepada karyawan lain dikarenakan adanya persaingan tidak sehat yang dirasakan oleh karyawan. Persaingan tersebut membuat karyawan menjadi saling menjatuhkan satu sama lain untuk bisa mencapai target dari tujuannya seperti mendapatkan *reward* dan promosi jabatan. Hal tersebut membuat karyawan tidak ingin berinteraksi dengan karyawan yang lain jika bukan urusan pekerjaan dan yang utama bagi karyawan adalah tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk urusan yang lain tidak perlu dipikirkan.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Christina, D (2015) menunjukkan bahwa hubungan baik dengan rekan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan dikarenakan dukungan rekan kerja memiliki korelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Halim dan Irwandi (2022) juga menunjukkan ada pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya interaksi yang baik antar karyawan, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dukungan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, serta membangun kepercayaan di antara karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dukungan Rekan Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui optimalisasi dukungan rekan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?"

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan memahami pengaruh antara dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik berupa kajian tambahan terkait pengaruh antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai aspek hubungan interpersonal di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Memberikan masukan bagi manajemen PT Pegadaian dalam menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui penguatan dari dukungan antar rekan kerja, seperti melalui program kerja tim atau kegiatan sosial.

- b. Meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya memberikan dan menerima dukungan dari rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan kondusif bagi produktivitas.
- c. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui dukungan rekan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan seseorang ketika mereka puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan ini dapat muncul ketika kebutuhan, harapan, dan keinginan individu terhadap pekerjaan dapat terpenuhi. Menurut Donely G (2020), kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Selanjutnya Dadang (2023) juga memberi pemahaman bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2023), kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menggambarkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017), kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Pekerjaan yang menantang secara mental

Faktor dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustasi. Tantangan di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b. Imbalan yang adil

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak

menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d. Rekan kerja yang mendukung

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai.

Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nelson and Quick (2020) yaitu:

1. Gaji

Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

2. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

3. Supervisi

Merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

4. Rekan Kerja

Merupakan tingkat di mana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara

pegawai dan atsannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Menurut Mullin (2019) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pribadi

Diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.

2. Faktor sosial

Diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

3. Faktor budaya

Diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.

4. Faktor organisasi

Diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

5. Faktor lingkungan

Diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, kondisi pekerjaan, supervisi oleh atasan, gaji dan dukungan dari rekan kerja. Kepuasan

muncul ketika kebutuhan karyawan selaras dengan lingkungan kerja yang mendukung.

2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2023) ada beberapa aspek yang ada dalam kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*supervision*)

Pimpinan atau atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji/upah (*pay*)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Spector (2019) ada beberapa aspek kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu:

a) Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan job satisfaction.

b) Kesempatan mendapatkan Promosi

Kesempatan mendapatkan promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya.

c) Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan merupakan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan rekreasi.

d) Atasan

Aspek ini mengukur sejauh mana karyawan puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

e) Penghargaan dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai tanda penghargaan atas segala sesuatu yang telah karyawan berikan pada perusahaan, yang meliputi bonus tahunan, kenaikan gaji, atau kenaikan pangkat. Apabila perusahaan memberikan penghargaan

yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja karyawan, karyawan tersebut akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

f) Peraturan dan prosedur kerja

Peraturan dan prosedur kerja berkaitan dengan sistem birokrasi tempat karyawan bekerja. Apabila perusahaan mempunyai peraturan yang terlalu rumit maka karyawan cenderung merasa tidak puas kepada pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan akan merasa lebih puas apabila sistem birokrasi perusahaan dinilai mudah dan tidak berbelit-belit.

g) Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada di dalam satu lingkungan kerja dengan karyawan yang bersangkutan. Karyawan dapat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mendapatkan rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan kerukunan.

h) Sifat Pekerjaan

Dalam pekerjaan yang dimaksud mencakup deskripsi kerja, variasi tugas, peran di dalam pekerjaan, dan jadwal kerja. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang sesuai dengan harapannya.

i) Komunikasi dalam Perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah pergerakan alur informasi antar karyawan. Apabila komunikasi dalam perusahaan lancar dan tidak mengalami masalah, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi dalam pekerjaan tidak lancar, karyawan akan cenderung mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Colquitt, Lepine, Wesson (2019) mengemukakan adanya beberapa aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk seberapa banyak mereka berhak mendapatkan, yang diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Ada kalanya banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja. Namun demikian ada juga pekerja yang menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

3. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan mereka memberikan penghargaan atas kinerja, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu.

4. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya akan dapat membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena bila dalam batas tertentu akan dapat mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.

5. *Satisfaction with the work it self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

6. Altruism

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. Status

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan di satu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan.

Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kepuasan kerja meliputi: hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang promosi, gaji, tunjangan, penghargaan, sistem kerja, altruism, serta komunikasi dalam lingkungan kerja.

2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

a. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Locke (2015), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

Menurut Herzberg (2017), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing.

Menurut Luthans (2019), ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, yaitu:

1. Memiliki pencapaian prestasi kerja
2. Kesehatan fisik yang lebih baik

3. Lebih produktif
 4. Mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat
 5. Memiliki sedikit kecelakaan kerja
 6. Mengajukan sedikit keluhan
 7. Menurunkan tingkat stres.
- b. Ciri-Ciri Ketidakpuasan Kerja

Menurut Herzberg (2017) ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaanya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya.

Menurut Aydogdu (2019), ciri-ciri karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah, yaitu:

1. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
2. Meningkatnya turnover
3. Rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi
4. Keputusan untuk melakukan pensiun dini
5. Kesehatan fisik dan mental menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas umumnya memiliki motivasi tinggi, bekerja dengan semangat, menunjukkan kedisiplinan, memiliki produktivitas yang baik, lebih cepat mempelajari tugas baru, serta memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih sehat. Sebaliknya, ketidakpuasan

kerja dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi, keterlambatan, penurunan kinerja, banyaknya keluhan, hingga keinginan untuk keluar atau pensiun dini.

2.2 Dukungan Rekan Kerja

2.2.1 Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah segala bentuk bantuan, perhatian, atau dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada individu lain dalam konteks pekerjaan. Sumber dukungan sosial terpenting di tempat kerja ialah rekan kerja, utamanya ketika karyawan diberikan tugas sehingga mereka berinteraksi yang berhubungan dengan rekan kerja dalam Wenang, Affifatusholihah, & Fadhilah (2024). Menurut Ahmed *dkk* (2024) dukungan rekan kerja adalah seseorang yang bekerja bersama, biasanya seseorang dengan peran atau level yang sama dalam sebuah organisasi yang aktivitasnya memberikan dampaknya terhadap lingkungan kerja maka akan memengaruhi sikap dan prestasi kerja karyawan.

Menurut Fisher (2022) dukungan rekan kerja merupakan kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumentall, serta memberikan bantuan dalam mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara. A.A.P (2022) hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja adalah bentuk bantuan dan perhatian yang diberikan oleh sesama karyawan dalam lingkungan kerja.

2.2.2 Aspek Dukungan Rekan Kerja

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan rekan kerja memiliki beberapa aspek, antara lain:

a. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini dapat berupa penghargaan positif kepada orang lain, mendorong dan memberikan persetujuan atas ide-ide individu atau perasaannya, memberikan semangat, dan membandingkan orang tersebut secara positif. Individu memiliki seseorang yang dapat diajak bicara tentang masalah mereka. Dukungan ini ditandai dengan pernyataan terhadap individu bahwa dia dihargai dan diterima apa adanya.

b. Dukungan Emosional

Dukungan emosional merupakan dukungan yang berhubungan dengan hal yang bersifat emosional atau menjaga keadaan emosi, afeksi atau ekspresi. Dukungan ini meliputi ekspresi empati, kedulian, dan perhatian pada individu, memberikan rasa nyaman, memiliki dan perasaan dicintai. Tipe dukungan ini lebih mengacu pada pemberian semangat, kehangatan, cinta kasih dan emosi. Selain itu dukungan ini melibatkan perhatian, rasa percaya dan empati sehingga individu merasa berharga. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol.

c. Dukungan Instrumental

Dukungan ini merupakan pemberian sesuatu berupa bantuan nyata (tangible aid) atau dukungan alat (instrumental aid). Dukungan ini meliputi banyak aktivitas seperti menyediakan bantuan dalam pekerjaan rumah tangga, meminjamkan atau mendermakan uang, menyampaikan pesan, menyediakan transportasi, membantu menyelesaikan tugas-tugas, menyediakan benda-benda seperti perabot, alat-alat kerja dan buku-buku. Dukungan ini sangat diperlukan dalam menghadapi keadaan yang dianggap dapat dikontrol.

d. Dukungan Informasi

Dukungan informasi berarti memberi solusi pada suatu masalah. Dukungan ini diberikan dengan cara menyediakan informasi, memberikan saran secara langsung, atau umpan balik tentang kondisi individu dan apa yang harus ia lakukan. Dukungan ini dapat membantu individu dalam mengenali masalah yang sebenarnya. Dukungan informasi antara lain memberikan solusi terhadap suatu masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran atau feedback mengenai apa yang telah dilakukan seseorang.

e. Dukungan Jaringan

Merupakan perasaan individu sebagai bagian dari kelompok. Dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu bersama dengan orang lain dalam aktivitas rekreasional di waktu senggang serta dukungan ini juga dapat diberikan dalam bentuk menemani seseorang beristirahat atau rekreasi. Dukungan ini dapat mengurangi stres dengan memenuhi kebutuhan afiliasi

dan kontak dengan orang lain, membantu mengalihkan perhatian seseorang dari masalah yang mengganggu serta memfasilitasi suatu suasana hati yang positif.

Menurut Cohen & Wills (2015) menyatakan ada empat aspek dukungan rekan kerja, yaitu:

1. Dukungan Afektif (dukungan emosional atau penghargaan), yang memberikan seseorang perasaan diterima dan diperhatikan.
2. Dukungan informasional, yang melibatkan provisi saran atau petunjuk.
3. Dukungan instrumental (dukungan yang berbentuk fisik), meliputi pertolongan dalam merespon kebutuhan tertentu.
4. Persahabatan (*social companionship*), yang didefinisikan sebagai adanya seseorang yang bisa diajak kerjasama, dioprasionalkan dengan pengukuran jaringan sosial responden.

Selanjutnya House (2014) menjelaskan empat aspek dari dukungan rekan kerja, yaitu:

- a. *Emotional Support*

Individu membutuhkan simpati, cinta, kepercayaan serta kebutuhan didengarkan. Individu dapat merasakan bahwa orang di sekitarnya memberikan perhatian pada dirinya, mendengarkan, simpati terhadap masalah pribadi maupun pekerjaan.

b. *Appraisal Support*

Penilaian terhadap individu dengan cara memberi penghargaan atau memberi penilaian yang mendukung pekerjaan, prestasi dan perilaku seseorang dalam peranan sosial dan memberikan *feedback* yang saling tergantung.

c. *Informational Support*

Menyediakan informasi yang berguna bagi seseorang untuk mengatasi persoalan pribadi maupun pekerjaan. Informasi ini dapat berupa nasehat, pengarahan dan informasi lain yang sesuai dengan kebutuhan.

d. *Instrumental Support*

Dukungan instrument juga disebut dukungan nyata atau dukungan secara materi, seperti bantuan pinjaman uang, transportasi, membantu pekerjaan tugas, meluangkan waktu dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja ini mencakup berbagai aspek, seperti dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan jaringan atau kebersamaan juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang positif melalui interaksi sosial dan kegiatan bersama yang mempererat hubungan antar rekan kerja.

2.2.3 Indikator Dukungan Rekan Kerja

Menurut Chen (2014) mengukur dukungan rekan kerja dengan indikator sebagai berikut:

- a. Rekan-rekan saling mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam pelatihan.
- b. Mendorong penggunaan atau mengharapkan penerapan keterampilan baru.
- c. Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru.
- d. Menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru.

Menurut Seyler dkk (2014) mengukur dukungan rekan kerja dengan beberapa indikator seperti:

- 1) Penghargaan dari rekan untuk menggunakan keterampilan baru.
- 2) Dorongan rekan untuk menggunakan keterampilan baru.
- 3) Harapan dan perilaku dari rekan terhadap pemindahan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam dukungan rekan kerja yaitu dukungan rekan kerja berperan dalam penerapan keterampilan baru melalui dorongan, harapan, dan penghargaan. Sikap saling membantu serta apresiasi terhadap perkembangan keterampilan meningkatkan kepercayaan diri dan produktivitas karyawan.

2.3 Karyawan

Menurut Hasibuan (2022) karyawan adalah orang-orang yang dapat menjalankan administrasi (otak atau tenaga) dan mendapatkan bayaran yang jumlahnya disepakati bersama. Menurut Subri (2022), karyawan adalah penduduk usia kerja (dewasa 15-64 tahun) sejumlah orang di suatu negara yang menghasilkan

tenaga kerja dan produk dengan asumsi ada minat untuk pekerjaan mereka, dan untuk memperoleh upah.

Menurut Silaen *dkk* (2024) karyawan merupakan faktor terpenting penentu maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja karyawan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan sebab memudahkan pencapaian dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menciptakan kebijakan yang dapat membantu mereka meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan karyawan adalah individu yang berperan dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mereka bekerja untuk memperoleh upah yang telah disepakati bersama. Karyawan juga merupakan aset berharga bagi perusahaan, bukan sekadar pengeluaran, karena mereka berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat dianggap sebagai wajah perusahaan yang mencerminkan citra dan kualitas organisasi tempat mereka bekerja.

2.4 Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Dukungan rekan kerja memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja saling mendukung, bekerja sama, dan memberikan motivasi, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika seorang karyawan merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja, baik dalam bentuk bantuan profesional, dukungan emosional, maupun apresiasi atas kontribusinya, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi stres kerja, dan menumbuhkan semangat untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, karena adanya kerja sama dan komunikasi yang baik. Kolaborasi yang solid di antara rekan kerja dapat mendorong inovasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Sebaliknya, apabila seorang karyawan merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja, ia dapat mengalami tekanan psikologis, merasa terisolasi, dan kehilangan motivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja serta produktivitas. Dengan demikian, hubungan kerja yang positif antara karyawan dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniasanti dan Setyawan (2016) dengan judul “Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta” juga memberikan hasil bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga penunjang akademik di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan oleh tenaga penunjang akademik, maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial rekan kerja yang dirasakan, kepuasan kerja menjadi rendah.

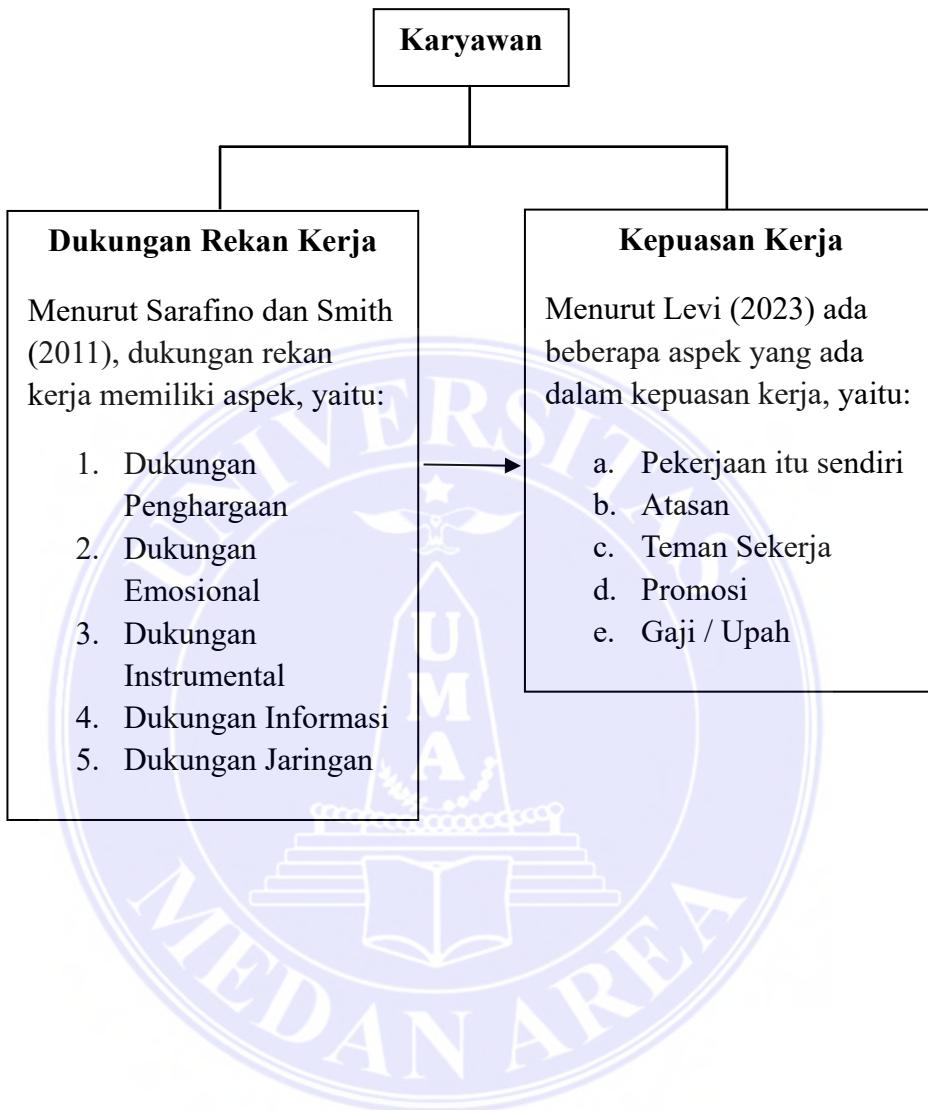
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Naeni (2021) tentang “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel” menunjukkan hasil penelitian bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Karyawan akan merasa puas ketika mereka menemukan kenikmatan dalam bekerja, kenikmatan tersebut tidak hanya dalam bentuk senang dengan pekerjaan yang dilakukan tetapi juga kenikmatan dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerjanya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zain M (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kopontren Assalaam Sukoharjo” menghasilkan pengaruh yang signifikan antara pengaruh dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja sehingga hal ini memberi pengaruh positif pada pegawai Kopontren Assalaam Sukoharjo.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. rekan kerja yang suportif dapat meningkatkan kenyamanan, kebahagiaan dalam bersosialisasi, serta penerimaan terhadap hasil kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan karyawan. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menurunkan rasa puas dalam bekerja.

2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama tiga bulan, mulai Mei hingga Agustus 2025. Jangka waktu ini dipilih untuk memberikan cukup waktu dalam proses pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan akhir penelitian.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan Sumatera Utara-Aceh, Jl. Pegadian No. 112, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan.

3.2 Bahan dan Alat

Adapun bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang berdasarkan aspek menurut Levi (2023) dan variabel dukungan rekan kerja yang berdasarkan aspek menurut Sarafino dan Smith (2011). Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mendukung penelitian ini ialah laptop, *google form*, seperangkat aplikasi komputer berupa *Microsoft Office*, SPSS dan juga printer.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2023) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada sifat positivisme untuk meneliti populasi atau

sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Secara lebih lengkapnya dapat digambarkan bahwa penelitian kuantitatif selalu menggunakan penghitungan matematik atau hasil-hasil statistik pada uraian latar belakang masalah, pada dinamika yang dijadikan dasar hipotesis, pada penghitungan dan penetapan jumlah responden, melakukan pengukuran, dan juga pada proses melakukan uji hipotesis.

Instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati atau sering disebut variabel penelitian. Dalam pengukurannya, data yang didapatkan di dalam penelitian kuantitatif berupa angka guna mendapatkan data kuantitatif yang dapat dipakai dari skala pengukuran. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti ialah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat (Abdullah *dkk*, 2022).

Bentuk skala ini adalah sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Skor untuk skala ini sesuai dengan jumlah pilihan jawaban. Pilihan jawaban diatas diberi skor 1 (STS) sampai dengan 4 (SS). Jika pernyataan positif jawaban “SS” diberi skor 4 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban “STS” diberi skor 1. Jika pernyataan negatif jawaban “SS” diberi skor 1 demikian seterusnya sampai pilihan jawaban “STS” diberi skor 4.

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menggambarkan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dalam kepuasan kerja akan diukur berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji / upah.

b. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah bentuk bantuan dan perhatian yang diberikan oleh sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Dalam dukungan rekan kerja akan diukur berdasarkan aspek-aspek dukungan rekan kerja, yaitu dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan jaringan.

3.3.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data secara sederhana bisa diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan dalam kegiatan penelitian dan diarahkan untuk mendapatkan data-data mengenai variabel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpul data yang berisi daftar pertanyaan mengenai hal tertentu (bukan keadaan diri), dan subjek meresponnya dengan memberikan jawaban mengenai pandangannya sendiri (Hutahaean dan Perdini, 2023).

3.3.4 Metode Uji Coba Alat Ukur

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian berdasarkan analisis statistik yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Tes yang objektif dan tepat adalah tes memenuhi standar validitas dan standar reliabilitas (Hutahaean dan Perdini, 2023).

1. Uji Validitas

Menurut Machfoedz (2022) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan dan kecermatan. Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sahih. Validitas pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation*, yaitu korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Dalam analisis kuantitatif, instrument penelitian dianggap valid jika nilai korelasinya dengan total skor item lebih besar dari nilai validitasnya lebih dari 0,3. Jika nilai korelasinya di bawah 0,3, maka instrumen dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sürütü (2022), reliabilitas (keandalan) mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistenannya juga akan semakin tinggi. Sebuah instrument penelitian dikatakan reliabel jika memiliki koefisien

reliabilitas $\geq 0,70$. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang sama jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa. Jika koefisien reliabilitas mendekati 1, maka instrument tersebut semakin reliabel.

3.3.5 Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, yaitu teknik analisis statistik yang mempelajari hubungan linear antara satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Metode ini bertujuan untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

Menurut Rochaety dkk (2019) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$y = a + bx$$

Keterangan:

y : Variabel dependen (variabel terikat)

x : Variabel independent (variabel bebas)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Dalam menentukan hipotesis, analisis regresi linier sederhana menggunakan kriteria menurut Rochaety dkk (2019) yang di mana jika:

1. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka memiliki hubungan yang signifikan.
2. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka tidak memiliki hubungan yang signifikan.

b. Uji Normalitas

Menurut Wahjusaptri dan Purwanto (2022) uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini akan menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, yaitu dengan kriteria:

1. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

c. Uji Linearitas

Menurut Wahjusaptri dan Purwanto (2022) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan, juga hubungan linearitas antara variabel dependen dan independen menunjukkan cara perubahan variabel dependen dikaitkan dengan variabel independen, di mana terdapat hubungan garis lurus antara kedua variabel tersebut. dengan kriteria:

1. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data memiliki hubungan linear.
2. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka data tidak memiliki hubungan linear.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pandangan yang diuraikan oleh Sugiyono (2023) populasi dianggap juga sebagai suatu wilayah penelitian yang bisa dipakai untuk mengeneralisir suatu keadaan tertentu. Karenanya populasi bisa juga didefinisikan sebagai total-universal (keseluruhan) yang keadaannya akan diestimasi berdasarkan teknik statistik tertentu.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan. Total populasi karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan ini adalah 50 orang.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling adalah teknik yang digunakan apabila populasi penelitian jumlah elemennya sangat terbatas. Peneliti memanfaatkan keseluruhan elemen populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain ini merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh elemen populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Hutahaean dan Perdini, 2023)

3.4.3 Sampel

Menurut Sujarweni (2023), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Maka sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, yaitu berjumlah 50 orang karyawan.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu akan dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang akan diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kemudian, surat tersebut akan diserahkan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan administrasi seperti surat izin, kemudian akan dilakukan persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari dilakukannya penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja dan aspek-aspek dari dukungan rekan kerja.

a. Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian keterampilan dengan tugas	1	16	2
	Perasaan bangga dan bermakna	11	6	2
	Tingkat kesulitan atau tantangan pekerjaan	21	26	2
Atasan	Peran atasan	2	17	2
	Kedekatan emosional	12	7	2
	Penghargaan atasan	22	27	2

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Teman Sekerja	Hubungan sosial	3	18	2
	Kerja sama antara rekan kerja yang berbeda pekerjaan	13	8	2
	Kemampuan menyelesaikan konflik antar rekan kerja	23	28	2
Promosi	Adanya kesempatan dalam meningkatkan karir	4	19	2
	Keadilan dalam proses promosi	14	9	2
	Hubungan antara kinerja dan kemajuan karir	24	29	2
Gaji / Upah	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	5	20	2
	Kepuasan terhadap kebijakan penggajian	15	10	2
	Kepuasan terhadap fasilitas tambahan	25	30	2
Total Aitem		15	15	30

Skala kepuasan kerja terdiri dari 30 aitem yang terbagi seimbang menjadi 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Aitem-aitem tersebut mencakup lima aspek utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji / upah. Penyusunan aitem dilakukan untuk mengukur kepuasan kerja dari berbagai dimensi, baik aspek positif maupun negatif.

b. Skala Dukungan Rekan Kerja Sebelum Uji Coba

Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Dukungan Rekan Kerja

Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Dukungan Penghargaan	Penghargaan positif dari rekan kerja terhadap pendapat pribadi	16	1	2
	Diterima dan dihargai apa adanya oleh rekan kerja	6	11	2
	Ketersediaan rekan kerja mendengarkan masalah pribadi atau pekerjaan	26	21	2
Dukungan Emosional	Empati dan kepedulian dari rekan kerja secara pribadi	17	2	2
	Perasaan nyaman dan di dukung secara emosional dalam situasi sulit	7	12	2
	Kepercayaan emosional terhadap rekan kerja	27	22	2
Dukungan Instrumental	Bantuan dalam menyelesaikan tugas	18	3	2
	Penggunaan peralatan kerja dari rekan kerja	8	13	2
	Kemudahan mendapat bantuan praktis	28	23	2
Dukungan Informasi	Memperoleh solusi atau pengarahan terhadap masalah dalam pekerjaan	19	4	2
	Memperoleh informasi atau masukan dalam meningkatkan kinerja	9	14	2

Aspek-Aspek Dukungan Rekan Kerja	Indikator	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Dukungan Informasi	Ketersediaan untuk berdiskusi saat menghadapi masalah	29	24	2
Dukungan Jaringan	Bagian dari kelompok di lingkungan kerja	20	5	2
	Kegiatan bersama rekan kerja di luar pekerjaan	10	15	2
	Komunikasi informal dengan rekan kerja	30	25	2
Total Aitem		15	15	30

Skala dukungan rekan kerja terdiri dari 30 aitem yang juga terbagi seimbang menjadi 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Aitem-aitem ini mencakup lima aspek, yaitu dukungan penghargaan, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan. Penyusunan aitem bertujuan untuk mengukur dukungan rekan kerja secara menyeluruh dari sisi positif maupun negatif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah I Medan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi, yaitu $Y = 2,742 + 0,882X$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka semakin tinggi dukungan rekan kerja akan semakin tinggi pula dukungan rekan kerja. Kemudian diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,451, yang berarti dukungan rekan kerja memberikan kontribusi sebesar 45,1% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kategori dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Rata-rata empirik variabel dukungan rekan kerja sebesar 70,92 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik (62,5), sedangkan rata-rata empirik kepuasan kerja sebesar 74,14 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik (57,5). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa telah mendapatkan dukungan yang cukup baik dari rekan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Dukungan rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Karyawan yang saling mendukung akan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan cenderung memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Kepada Karyawan

Karyawan juga diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kebersamaan serta rasa saling membantu di tempat kerja. Saling mendukung bukan hanya bermanfaat bagi rekan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja diri sendiri.

5.2.2 Saran Kepada Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan dan memperkuat kegiatan yang mendorong dukungan antar rekan kerja, misalnya melalui pelatihan kerja sama tim, kegiatan kebersamaan, atau acara internal yang meningkatkan rasa kekeluargaan. Dengan cara ini, lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman dapat terbentuk sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

5.2.3 Saran Kepada Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian mendatang juga dapat memakai metode kualitatif atau gabungan agar bisa memahami pengalaman karyawan secara lebih mendalam. Selain itu, jumlah dan wilayah sampel sebaiknya diperluas agar hasilnya lebih mewakili.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, . . . Sari, E. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Christina S, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Da Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON*, Vol. 2 No. 1, 1-14. Retrieved From <Https://Www.Neliti.Com/Publications/33784/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Dan-Rekan-Kerja-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan-Bagia>
- Halim, S. V., & Irwadi. (2022). Pengaruh Supervisi, Tugas, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Paragon Technologi And Inovation. *Jurnal Penelitian*, Vol. 6 No. 2, 325-336. Retrieved From Https://Unars.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Cermin_Unars/Article/View/2414
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2020). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Jurnal Psikodimensia*, Vol. 16 No. 2, 180-188. Retrieved From <Https://Journal.Unika.Ac.Id/Index.Php/Psi/Article/Download/1268/800>
- Hutahaean, E. S., & Perdini, T. A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Purwokerto Selatan: PT. Pena Persada Kerta Utama Redaksi.
- Hutahaean, E. S., Pertiwi, Y. W., & Perdini, T. A. (2020). *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*. Purwokerto Selatan: CV . Pena Persada.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jawa Timur: Penerbit Bintang Surabaya.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, Vol. 5 No. 1, 119-128. Retrieved From Https://E-Journal.Hamzanwadi.Ac.Id/Index.Php/Jpek/Article/View/3319/Pdf_73
- Mahmudi, M. H., & Suroso. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol.

3 No. 2, 183-194. Retrieved From
<Https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/229329867.Pdf>

Maulita, D. (2015). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Etika Profesional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jakarta. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1 No. 2, 21-30. Retrieved From <Https://E-Jurnal.Lppmunsera.Org/Index.Php/Akuntansi/Article/View/184>

Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 675-686. Retrieved From
<Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/10201>

Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS* (Edisi 2 Ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.

Roumauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, Vol. 5 No. 2, 149-160. Retrieved From <Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Diversita>

Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 13 No. 2, 581-590. Retrieved From <Https://Online-Journal.Unja.Ac.Id/Mankeu/Article/View/32012>

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (Seventh Edition Ed.). New York: Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data.

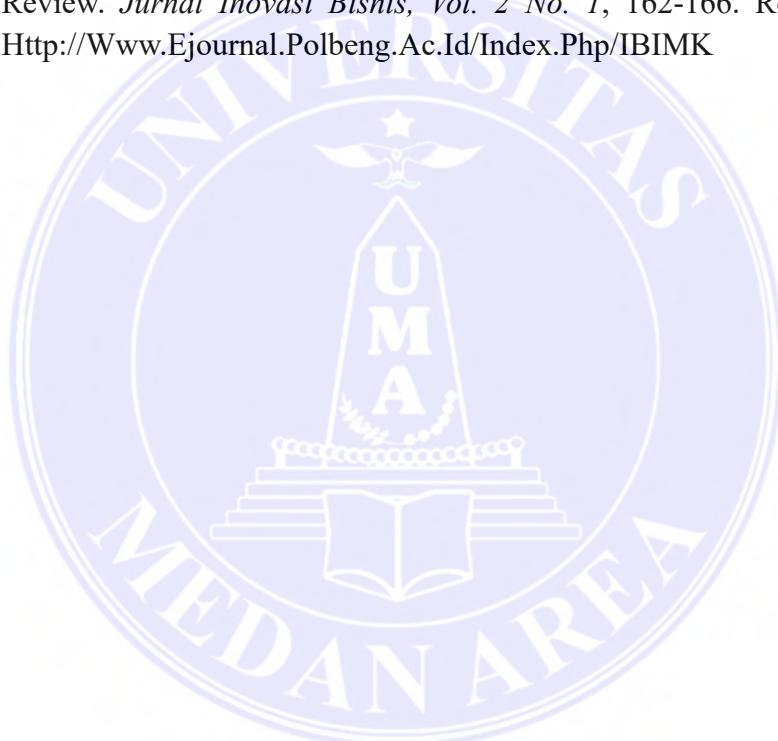
Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: CV.Berkah Wisnu.

Siregar, L. M. (2015). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Psikologi Islam*, 7(2), 89-99. Retrieved From
<Https://Ejournal.Uinib.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Alqalb/Index>

Wahjusaputri, S., & Purwanto, A. (2021). *Statistika Pendidikan Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Yuannisa, R. A. (2022). Perspsi Karyawan Terhadap WFH Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Sibatik Journal*, 1(4), 383-392. Retrieved From <Https://Publish.Ojs-Indonesia.Com/Index.Php/SIBATIK>

- Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2016). Kepuasan Kerja Kepada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau Dari Dukungan Sosial Rekan Kerja Di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Psikogenesis, Vol. 4 No. 1*, 25-40. Retrieved From <Https://Academicjournal.Yarsi.Ac.Id/Index.Php/Jurnal-Online-Psikogenesis/Article/View/515>
- Zain, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kopponren Assalaam Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Dan General, Vol. 1 No. 2*, 248-251. Retrieved From <Https://Journal.Itbaas.Ac.Id/Jieig>
- Zamzabila, B., Hanif, M., & Darmawan, Z. A. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Karyawan: A Systematic Literature Review. *Jurnal Inovasi Bisnis, Vol. 2 No. 1*, 162-166. Retrieved From <Http://Www.Ejournal.Polbeng.Ac.Id/Index.Php/IBIMK>





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

56
Document Accepted 29/1/26

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



Lampiran 1. SKALA PENELITIAN

Selamat Pagi/Siang/Malam.

Bapak/Ibu/Sdr yang saya hormati.

Perkenalkan nama saya Happy Ivana Amanda, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir (Skripsi) saya.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr dapat memberikan jawaban dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal untuk dilakukan. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi skala ini adalah bantuan yang berarti bagi saya. Akhir kata, saya sampaikan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat saya,

Peneliti

Isilah Identitas Terlebih Dahulu:

Nama/Inisial : _____

Jenis Kelamin : (L / P)

Masa Kerja : _____ Tahun

Petunjuk Pengerjaan:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda “check list (✓)” pada kolom yang sesuai.
2. Skor Penilaian:
SS : Jika Bpk/Ibu/Sdr merasa “Sangat Sesuai” dengan isi pernyataan.
S : Jika Bpk/Ibu/Sdr merasa “Sesuai” dengan isi pernyataan.
TS : Jika Bpk/Ibu/Sdr merasa “Tidak Sesuai” dengan isi pernyataan.
STS : Jika Bpk/Ibu/Sdr merasa “Sangat Tidak Sesuai” dengan isi pernyataan.

SELAMAT MENGERJAKAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

58 Document Accepted 29/1/26

SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Rekan kerja mengabaikan pendapat yang saya berikan.				
2.	Rekan kerja saya terkesan acuh terhadap kondisi saya.				
3.	Saat saya terbebani oleh pekerjaan, rekan kerja saya bersikap acuh.				
4.	Ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan, rekan kerja saya cenderung tidak memberi arahan.				
5.	Saya merasa kurang dilibatkan di lingkungan kerja.				
6.	Rekan sekerja saya menerima saya apa adanya.				
7.	Rekan kerja saya memberi semangat saat saya menghadapi kesulitan.				
8.	Saya tidak mengalami kesulitan saat ingin meminjam peralatan kerja milik rekan kerja saat membutuhkannya.				
9.	Rekan kerja saya secara aktif memberikan saran yang dapat membantu saya bekerja lebih baik.				
10.	Saya menikmati waktu luang bersama rekan kerja di luar aktivitas kantor.				
11.	Rekan kerja saya kurang bisa menerima saya apa adanya.				
12.	Saya merasa tidak memiliki siapa pun untuk berbagi perasaan saat menghadapi kesulitan.				
13.	Rekan kerja saya kurang bersedia meminjamkan peralatan kerja miliknya saat saya membutuhkannya.				
14.	Rekan kerja saya jarang memberikan umpan balik untuk membantu saya bekerja lebih baik.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

59

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

15.	Saya jarang melakukan kegiatan di luar pekerjaan bersama rekan kerja.			
16.	Rekan kerja saya mendengarkan dan menghargai pendapat saya.			
17.	Rekan kerja bersedia membantu saya menyelesaikan tugas yang diberikan.			
18.	Saya merasa terbantu karena rekan kerja memberikan arahan ketika saya menghadapi kendala pekerjaan.			
19.	Saya merasa memiliki kedekatan dengan rekan kerja saya.			
20.	Rekan kerja saya cenderung menghindar jika saya ingin berbagi cerita.			
21.	Saya tidak percaya pada rekan kerja untuk berbagi hal yang bersifat pribadi.			
22.	Saya jarang memperoleh bantuan dari rekan kerja secara langsung.			
23.	Saat menghadapi masalah pekerjaan, saya kesulitan menemukan rekan kerja yang bersedia diajak berdiskusi.			
24.	Saya jarang berbicara dengan rekan kerja kecuali untuk urusan pekerjaan saja.			
25.	Saya merasa nyaman berbicara dengan rekan kerja saat menghadapi masalah pribadi maupun pekerjaan.			
26.	Saya percaya pada rekan kerja untuk menjaga rahasia saya.			
27.	Saya dapat dengan mudah meminta bantuan dari rekan kerja tanpa merasa sungkan.			
28.	Rekan kerja saya terbuka jika saya ingin berdiskusi tentang kesulitan dalam pekerjaan.			
29.	Saya sering terlibat dalam obrolan santai dengan rekan kerja di luar topik pekerjaan.			

SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
2.	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan semua karyawan di tempat kerja.				
3.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk dipromosikan.				
4.	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan nilai penting dalam hidup saya.				
5.	Saya merasa atasan saya terlalu kaku.				
6.	Saya sering mengalami hambatan saat berkoordinasi dengan rekan kerja dari bagian lain.				
7.	Saya merasa proses promosi di tempat kerja kurang adil.				
8.	Tunjangan yang saya terima kurang sesuai dengan harapan saya.				
9.	Pekerjaan saya memberikan kepuasan secara pribadi.				
10.	Saya merasa nyaman berbicara dengan atasan.				
11.	Saya dan rekan dari bidang lain sering bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.				
12.	Proses promosi di tempat kerja saya dilakukan terbuka.				
13.	Saya puas dengan sistem pengajian dan tunjangan yang diberikan perusahaan.				
14.	Saya merasa atasan saya tidak peduli dengan masalah yang saya hadapi di tempat kerja.				

15.	Hubungan saya dengan rekan kerja sering mengalami konflik.			
16.	Hanya karyawan tertentu yang diberi peluang untuk naik jabatan.			
17.	Pekerjaan saya membuat saya termotivasi untuk terus berkembang.			
18.	Saya merasa dihargai oleh atasan.			
19.	Jika terjadi kesalahpahaman, saya dan rekan kerja cenderung menyelesaikannya dengan komunikasi yang baik.			
20.	Saya percaya bahwa kinerja yang baik dapat memberikan peluang untuk mendapatkan promosi.			
21.	Perusahaan memberikan tunjangan dan asuransi kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.			
22.	Pekerjaan saya kurang mendorong saya untuk belajar hal-hal baru.			
23.	Usaha saya jarang diapresiasi oleh atasan.			
24.	Walaupun kinerja saya cukup baik namun kurang mendapatkan peluang untuk promosi.			
25.	Saya merasa kurang mendapat asuransi.			

Lampiran 2. HASIL SKOR UJI COBA SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

Skala Dukungan Rekan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
1.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	
2.	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4
3.	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2
4.	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	2
5.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3
6.	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
10.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
11.	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
13.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
14.	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
15.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
16.	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
18.	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	3	4
19.	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
20.	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	1	2	3
21.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 64 29/1/26

Acc⁶⁴

- 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

22.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
23.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
24.	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	4	3	4	3	
25.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
26.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
28.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
29.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4	4
30.	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
31.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
32.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
34.	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	
35.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3

Skala Kepuasan Kerja

No .	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
1.	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
2.	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3.	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4
4.	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
5.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
6.	4	4	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8.	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4
9.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10.	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
11.	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
12.	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2
13.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
15.	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
16.	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
17.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
18.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
19.	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3
20.	1	3	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
21.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
22.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

23.	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4
24.	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
25.	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	
26.	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
27.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
28.	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	3	
29.	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	
30.	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	3	
31.	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	
32.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33.	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
34.	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
35.	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2

Lampiran 3. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN SKALA KEPUASAN KERJA

SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	89,26	113,961	,486	,931
X2	89,20	114,459	,412	,932
X3	89,31	112,810	,487	,931
X4	89,20	115,047	,529	,931
X5	89,14	113,773	,607	,930
X6	89,14	112,773	,517	,931
X7	88,89	111,104	,736	,928
X8	89,06	112,879	,479	,931
X9	88,91	112,551	,613	,929
X10	89,23	109,887	,607	,929
X11	89,20	110,282	,691	,928
X12	89,26	112,726	,497	,931
X13	89,14	114,479	,471	,931
X14	89,26	113,550	,584	,930
X15	89,69	108,928	,599	,930
X16	88,97	112,793	,680	,929
X17	89,46	118,491	,051	,938
X18	89,17	113,793	,633	,930
X19	89,09	114,551	,565	,930
X20	89,20	110,518	,731	,928
X21	89,23	114,005	,424	,932

X22	90,00	107,706	,643	,929
X23	89,34	111,291	,676	,929
X24	89,40	114,188	,441	,931
X25	89,51	107,845	,648	,929
X26	89,43	110,429	,669	,929
X27	89,86	112,655	,468	,931
X28	89,23	113,064	,682	,929
X29	89,09	113,963	,546	,930
X30	89,09	110,551	,616	,929



SKALA KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	86.00	94.765	.387	.902
Y2	85.74	97.785	.275	.904
Y3	85.97	94.323	.473	.901
Y4	86.14	94.420	.491	.900
Y5	86.11	97.575	.264	.904
Y6	85.97	94.205	.482	.901
Y7	86.23	94.182	.499	.900
Y8	86.17	93.440	.554	.899
Y9	86.40	92.247	.516	.900

Y10	86.29	94.210	.469	.901
Y11	86.14	92.008	.648	.898
Y12	86.14	95.244	.462	.901
Y13	85.89	95.398	.528	.900
Y14	86.46	94.197	.454	.901
Y15	86.20	95.106	.436	.901
Y16	86.54	99.844	.026	.909
Y17	86.11	91.339	.634	.898
Y18	86.00	94.059	.439	.901
Y19	86.34	92.350	.556	.899
Y20	86.34	98.350	.167	.906
Y21	86.00	91.000	.772	.896
Y22	85.97	96.264	.503	.901
Y23	86.03	95.205	.428	.901
Y24	85.71	91.916	.669	.897
Y25	85.97	94.970	.458	.901
Y26	86.26	91.432	.587	.898
Y27	86.23	90.770	.687	.896
Y28	86.46	98.844	.092	.908
Y29	86.43	93.664	.468	.901
Y30	86.06	92.997	.591	.899

Lampiran 4. HASIL SKOR PENELITIAN SKALA DUKUNGAN REKAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

73 Document Accepted 29/1/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

Skala Dukungan Rekan Kerja

N o.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
5	4	1	1	1	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	4	2	4
6	3	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	4	4	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
13	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	2
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	2	3	3	2	1
15	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	4	1	3
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3
22	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/1/26

Accepted

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

23	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
24	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
31	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
32	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
35	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	3	1	1	4	4	4	4	4
36	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
38	3	3	3	3	3	1	4	1	4	3	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	3
41	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
42	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3
43	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4

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

75
Document Accepted 29/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)29/1/26

48	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
49	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3
50	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4



Skala Kepuasan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
7	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
9	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3
10	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1
14	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1
15	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2
19	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
21	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

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 29/1/26

23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
24	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
26	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
28	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	3	4	3	4	4	1	3	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
32	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1
33	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
34	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
35	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
38	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3
39	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
40	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3

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 29/1/26

48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3



Lampiran 5. HASIL ANALISIS UJI ASUMSI DAN UJI HIPOTESIS



Reliability Scale: dukungan rekan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DRK1	3.30	.463	50
DRK2	3.18	.661	50
DRK3	3.30	.735	50
DRK4	3.16	.618	50
DRK5	3.30	.544	50
DRK6	3.14	.639	50
DRK7	3.44	.541	50
DRK8	3.18	.629	50
DRK9	3.50	.505	50
DRK10	3.24	.657	50
DRK11	3.08	.665	50
DRK12	3.34	.519	50
DRK13	3.28	.671	50
DRK14	2.88	.940	50
DRK15	3.18	.482	50
DRK16	3.14	.729	50
DRK17	3.22	.582	50
DRK18	3.30	.614	50
DRK19	3.04	.832	50
DRK20	3.06	.682	50
DRK21	3.16	.766	50
DRK22	3.28	.497	50
DRK23	3.16	.817	50

DRK24	3.04	.856	50
DRK25	3.40	.639	50
DRK26	3.28	.671	50
DRK27	3.38	.530	50
DRK28	3.46	.613	50
DRK29	3.44	.577	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DRK1	90.56	39.068	.632	.813
DRK2	90.68	38.998	.425	.818
DRK3	90.56	38.251	.456	.815
DRK4	90.70	38.867	.479	.816
DRK5	90.56	39.435	.470	.818
DRK6	90.72	41.512	.124	.837
DRK7	90.42	40.371	.331	.826
DRK8	90.68	39.773	.349	.824
DRK9	90.36	39.174	.555	.815
DRK10	90.62	38.404	.504	.813
DRK11	90.78	38.216	.521	.812
DRK12	90.52	40.540	.322	.826
DRK13	90.58	42.208	.332	.843
DRK14	90.98	47.653	-.431	.886
DRK15	90.68	42.018	.310	.836
DRK16	90.72	39.716	.393	.827
DRK17	90.64	39.827	.378	.823
DRK18	90.56	39.517	.394	.821
DRK19	90.82	40.722	.144	.838
DRK20	90.80	40.612	.314	.832
DRK21	90.70	40.786	.360	.836
DRK22	90.58	41.840	.333	.835
DRK23	90.70	40.663	.354	.837
DRK24	90.82	40.191	.386	.836
DRK25	90.46	41.519	.123	.837
DRK26	90.58	40.779	.399	.833
DRK27	90.48	41.112	.327	.831
DRK28	90.40	40.327	.387	.827
DRK29	90.42	39.677	.403	.821

$$29 - 4 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

Reliability Scale: kepuasaan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.48	.505	50
KK2	3.40	.495	50
KK3	3.42	.499	50
KK4	3.60	.495	50
KK5	3.38	.490	50
KK6	3.36	.485	50
KK7	2.96	1.106	50
KK8	2.88	1.100	50
KK9	3.08	.695	50
KK10	3.18	.560	50
KK11	3.28	.454	50
KK12	3.16	.738	50
KK13	3.32	.513	50
KK14	3.30	.505	50
KK15	3.32	.683	50
KK16	3.04	.925	50
KK17	3.54	.503	50
KK18	3.64	.485	50
KK19	3.24	.555	50
KK20	3.22	.764	50
KK21	3.44	.501	50
KK22	2.80	.881	50
KK23	3.40	.495	50

KK24	2.72	.991	50
KK25	2.86	.833	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	77.54	107.192	.664	.933
KK2	77.62	107.465	.651	.933
KK3	77.60	107.388	.653	.933
KK4	77.42	107.963	.601	.934
KK5	77.64	106.847	.720	.932
KK6	77.66	106.719	.742	.932
KK7	78.06	95.160	.835	.929
KK8	78.14	98.817	.657	.934
KK9	77.94	112.711	.081	.940
KK10	77.84	110.709	.385	.937
KK11	77.74	109.625	.480	.935
KK12	77.86	100.572	.896	.929
KK13	77.70	107.112	.661	.933
KK14	77.72	107.634	.620	.933
KK15	77.70	106.296	.541	.934
KK16	77.98	101.000	.674	.932
KK17	77.48	107.479	.637	.933
KK18	77.38	113.955	.019	.939
KK19	77.78	107.277	.591	.933
KK20	77.80	100.653	.858	.929
KK21	77.58	106.167	.771	.932
KK22	78.22	102.542	.621	.933
KK23	77.62	107.751	.622	.933
KK24	78.30	98.745	.745	.931
KK25	78.16	104.749	.524	.935

$$25 - 2 = 23 \times 4 + 23 \times 1 / 2 = 57,5$$

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		dukungan rekan kerja	kepuasaan kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.92	74.14
	Std. Deviation	5.367	10.035
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.114
	Positive	.160	.114
	Negative	-.073	-.100
Test Statistic		.160	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.453	.101

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja * dukungan rekan kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Report

kepuasaan kerja

dukungan rekan kerja	Mean	N	Std. Deviation
73	67.50	2	12.021
74	58.50	2	.707
75	72.00	3	14.731
76	75.00	1	.
77	72.86	7	12.321
78	74.17	6	13.212
79	69.80	5	11.904
80	71.50	2	.707
81	80.00	1	.
82	74.60	5	3.782
83	74.50	2	4.950
84	73.25	4	3.403
86	74.00	1	.
87	81.50	2	12.021
88	81.00	2	.000
89	71.00	1	.
91	89.00	1	.
93	87.00	2	2.828
94	89.00	1	.
Total	74.14	50	10.035

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * dukungan rekan kerja	Between Groups	1735.080	18	96.393	.934	.000
	Linearity	1098.988	1	1098.98	10.65	.003
	Deviation from Linearity	636.091	17	37.417	.363	.685
Within Groups		3198.940	31	103.192		
Total		4934.020	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * dukungan rekan kerja	.672	.451	.593	.352

ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dukungan rekan kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasaan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.207	8.938

a. Predictors: (Constant), dukungan rekan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1098.988	1	1098.988	13.755	.000
	Residual	3835.032	48	79.896		
	Total	4934.020	49			

a. Dependent Variable: kepuasaan kerja

b. Predictors: (Constant), dukungan rekan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.742	19.292		.142	.888
	dukungan rekan kerja	.882	.238	.472	3.709	.001

a. Dependent Variable: kepuasaan kerja



Lampiran 6. SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Selatiabumi Nomor 79 / Jalan Sel Sei Rayur Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: una.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2280/FPSI/01.10/VI/2025

30 Juni 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

**Yth. Bapak/Ibu Kepala Pimpinan
PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan**

6

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Happy Ivana Amanda

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600096

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Dukungan Rekan Kerja Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan"**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : 250/010104.03/2025
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Medan, 03 Juli 2025

Kepada Yth,
Dekan Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik & Gugus Jaminan Mutu
Universitas Medan Area
di - Tempat

Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Menunjuk surat Saudara nomor: 2280/FPSI/01.10/VI/2025 tanggal 30 Juni 2025 perihal "Penelitian", dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Penelitian dari Mahasiswa Universitas Medan Area, dengan keterangan :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Happy Ivana Amanda	218600096	Psikologi

2. Adapun jadwal Penelitian yang kami tetapkan pada tanggal **01 Juli 2025 s.d 31 Juli 2025** di **Pegadaian Kanwil I Medan** yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, AUR, Medan;
3. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Penelitian terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya;
4. Selama pelaksanaan Penelitian, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian Kanwil I Medan;
5. Setelah pelaksanaan Penelitian, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib membuat laporan dalam bentuk karya tulis sebanyak satu eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas dan Protokoler PT Pegadaian Kanwil I Medan** sebagai arsip;
6. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib memiliki rekening **Tabungan Emas (TE)**, atau menggunakan produk **KCA, MULIA**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. PEGADAIAN
Kantor Wilayah I Medan



BASUKI TRI ANDAYANI
Deputy Operasional

PT Pegadaian – Kantor Wilayah I Medan
Jl. Pegadaian No. 112
Medan 20151

T +624567247
F +624566249

www.pegadaian.co.id



SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor : 350/010104.03/2025

Bersama ini diberikan surat keterangan selesai Riset tanggal 30 Juli 2025 sesuai surat kami terdahulu No: 250/010104.03/2025 tanggal 3 Juli 2025, perihal Persetujuan Riset Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Medan Area atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Unit Kerja
1	Happy Ivana Amanda	218600096	Kanwil I Medan

dengan keterangan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan Riset di PT. Pegadaian Kantor Wilayah I Medan terhitung mulai dari tanggal 1 Juli s/d 30 Juli 2025
2. Selama melaksanakan Riset, mahasiswa tersebut telah mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.
3. Hasil Riset kami nyatakan BAIK.

Demikian surat keterangan selesai Riset ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 30 Juli 2025

PT. PEGADAIAN
Kantor Wilayah I Medan


FEBRIAN MEGA PUTRA
Kabag. Humas dan Protokoler

PT Pegadaian – Kantor Wilayah I Medan
Jl. Pegadaian No. 112
Medan 20151

T +62 614567247
F +62 614566249

www.pegadaian.co.id