

**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA PADA ORGANISASI  
AIESEC UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**KHAIRUNNISA KARIMAH**

**04041181419020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA PADA ORGANISASI  
AIESEC UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



**Skripsi**

**Diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi**

**Oleh :**

**KHAIRUNNISA KARIMAH**

**04041181419020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDRALAYA**

**2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA**  
**PADA ORGANISASI AIESEC UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Skripsi

Dipersiapkan dan disusun oleh

**KHAIRUNNISA KARIMAH**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 19 Maret 2018

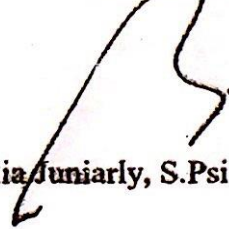
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., MA

Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog

Penguji I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog

Penguji II



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 19 Maret 2018

Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog

NIP. 197906262014062201

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Khairunnisa Karimah., dengan disaksikan oleh penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 19 Maret 2018

Yang menyatakan,



Khairunnisa Karimah

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

“Perjuangan merupakan pengalaman berharga yang dapat menjadikan kita manusia yang berkualitas”

Ku persembahkan karya-ku ini kepada Allah SWT, Ibu-ku “Dahlia dan Ayah-ku “Saropai” serta Ayuk Maharani, Abang Said dan Adek Nabil yang Khairunnisa sayangi dan cintai selamanya. Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga atas segala kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada mungkin dapat Khairunnisa balas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Dukungan berupa moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan Khairunnisa untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, karena tiada kata seindah lantunan doa yang terucap dari orang tua. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia dan kesuksesan Khairunnisa di masa yang akan datang. Untuk teman-teman Psikologi FK Unsri 2014 semoga kita bisa menjadi orang-orang sukses yang dapat bermanfaat dan membanggakan orang lain disekitar kita. Amin Ya Rabbal’Alami

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tersusun proposal yang berjudul “Peran Dukungan Sosial Terhadap Keterlibatan Kerja pada Organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya”. Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti mendapatkan bantuan dan dukungan penuh dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah membimbing dan menuntun saya di setiap langkah proses pengerjaan proposal ini. Tanpa bimbingan dari-Nya saya merasa tidak akan mampu melewati segala tantangan dalam proses pengerjaan proposal ini.
2. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA, selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA, selaku pembimbing I dan Ibu Amalia Juniarly, S.Psi., MA., Psikolog, selaku pembimbing II, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku penguji I dan Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog selaku Penguji II peneliti yang sangat membantu dan membimbing saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Civitas Akademik Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang membantu semua kebutuhan administrasi skripsi ini.

7. Ibu (Dahlia), Ayah (Saropai), Kakak (Maharani Puspa Ratu), Adik (Said Achmad Al-idrus dan Muhammad Nabil Habibi) yang selalu menjadi motivasi dan memberikan doa yang terbaik untuk Khairunnisa dalam penyusunan skripsi ini.
8. Anggota AIESEC Universitas Sriwijaya yang menjabat sebagai *Organization Committe, Executive* dan *Management Board* term 1718 yang telah bersedia membantu saya untuk mengisi skala penelitian
9. Kepada sayang-sayangnya Khairunnisa(A.R Miftah Firdaus, Rizky Octaviani P, Julia Dwi P, Riany Yusfitasari, Eva Septiana), teman seperjuangan(Novri Yanti, Charina Putri,Verra Robbudalli) dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, sahabat terbaik GakukuGanana (Anisa Frilia , Riski Farlis, Alifta Arianti, Defi Putri, Desy Maryani, Try Sedia, Ramadhani Pratama, Reggy Firman, dll) yang selalu memberikan keceriaan dan motivasi disaat saya lelah mengerjakan skripsi, terima kasih sudah memberikan banyak motivasi dan pengalaman berharga dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti, namun juga bagi adik-adik tingkat kami kelak dan masyarakat pada umumnya. Saran dan kritik membangun senantiasa peneliti terima dalam rangka perbaikan penulisan tugas di masa yang akan datang.

Palembang, 19 Maret 2018

Khairunnisa Karimah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
a. Bagi Organisasi .....	9
b. Bagi Anggota Organisasi.....	10
c. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
A. Keterlibatan Kerja.....	14
1. Pengertian Keterlibatan Kerja .....	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja .....	15
3. Dimensi-Dimensi Keterlibatan Kerja .....	17
B. Dukungan Sosial.....	18
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	18



2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial .....	19
3.	Tipe-Tipe Dukungan Sosial.....	21
C.	Hubungan Dukungan Sosial dengan Keterlibatan Kerja .....	23
D.	Kerangka Berpikir .....	26
E.	Hipotesis Penelitian .....	26
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>28</b>
A.	Identifikasi Variabel .....	28
B.	Definisi Operasional Variabel .....	28
1.	Keterlibatan Kerja.....	28
2.	Dukungan Sosial.....	28
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
1.	Populasi Penelitian .....	29
2.	Sampel Penelitian .....	29
D.	Metode Pengumpulan Data.....	30
1.	Skala Keterlibatan Kerja.....	30
2.	Skala Dukungan Sosial.....	31
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	32
1.	Validitas.....	32
2.	Reliabilitas .....	32
F.	Metode Analisis Data .....	33
1.	Uji Asumsi Penelitian.....	33
a.	Uji Normalitas .....	33
b.	Uji Linieritas.....	33
2.	Uji Hipotesis .....	34
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>35</b>
A.	Orientasi Kancah Penelitian .....	35
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	39
1.	Persiapan Administrasi .....	39

2.	Persiapan Alat Ukur .....	40
a.	Skala Keterlibatan Kerja.....	40
b.	Skala Dukungan Sosial.....	41
3.	Pelaksanaan Penelitian .....	43
C.	Hasil Penelitian.....	45
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	45
2.	Deskripsi Data Penelitian .....	47
3.	Hasil Analisis Data Penelitian .....	50
a.	Uji Asumsi.....	50
1)	Uji Normalitas.....	50
2)	Uji Linearitas.....	51
b.	Uji Hipotesis .....	51
4.	Hasil Analisis Tambahan.....	54
D.	Pembahasan .....	58
 <b>BAB VKESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>65</b>
A.	Kesimpulan.....	65
B.	Saran .....	66
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>73</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Uji Coba Penelitian .....	73
B. Skala Setelah Uji Coba Penelitian.....	81
C. Uji Reliabilitas & Validitas .....	88
D. Data Empiris Penelitian.....	94
E. Hasil Data Penelitian.....	100
F. Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subjek Penelitian .....	107
G. Blueprint Skala Penelitian Sesudah TryOut.....	113

# PERAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA ORGANISASI AIESEC UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Khairunnisa Karimah<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>, Amalia Juniarly<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peranan dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya. Hipotesis dari penelitian ini meliputi hipotesis mayor pada dukungan sosial dan hipotesis minor pada tipe dukungan sosial memiliki peran terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya.

Populasi penelitian adalah anggota AIESEC Universitas Sriwijaya berjumlah 60 anggota dan digunakan untuk sampel penelitian. Dukungan sosial dan keterlibatan kerja diukur dengan skala dukungan sosial dan keterlibatan kerja, dengan mengacu pada tipe dukungan sosial dari House (1981) dan dimensi-dimensi keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996). Analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil analisis regresi pada hipotesis mayor menunjukkan nilai R square = 0,512 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Pada hipotesis minor menunjukkan nilai  $p = 0,49$  pada dukungan informasidan  $p = 0,27$  pada dukungan penilaian. Ini menunjukkan dukungan sosial, dukungan informasi dan penilaian memiliki peran yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian hipotesis mayor yang diajukan diterima namun pada hipotesis minor hanya ketiga dan keempat yang diterima.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Keterlibatan Kerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2,3</sup> Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

## **ROLE OF SOCIAL SUPPORT TOWARD JOB INVOLVEMENT AT AIESEC ORGANIZATION IN SRIWIJAYA UNIVERSITY**

**Khairunnisa Karimah<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>, Amalia Juniarily<sup>3</sup>**

### **ABSTRACT**

*The research objective was to determine the role of social support to job involvement at AIESEC organization in Sriwijaya University. The study hypothesis includes major hypothesis on social support and minor hypothesis on types of social support has a role to job involvement at AIESEC organization in Sriwijaya University.*

*The study population was the member of AIESEC in Sriwijaya University totaling 60 members and used for the research sample. Social support and job involvement was measured by the scale of social support and job involvement, with reference to the types of social support from House (1981) and the dimensions of job involvement from Yoshimura (1996). Data analysis using multiple regression analysis.*

*The result of the regression analysis on major hypothesis obtained by value of R square = 0,512, and  $p = 0,000 (<0,05)$ . On minor hypothesis obtained by value  $p = 0,49$  on information support, and  $p = 0,27$  on appraisal support. It shows that social support, information support and appraisal support have significant role to the job involvement. Thus the major hypothesis was accepted but on minor hypothesis just the third and the fourth were accepted.*

*Keywords: Social Support, Job Involvement*

---

<sup>1</sup>Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2,3</sup>Lectureres of Psychology Departement of Medical Faculty, SriwijayaUniversity

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Organisasi dalam operasionalnya menggunakan seluruh sumber daya untuk menghasilkan suatu produk. Hal ini tentu saja membuat organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas menjadi kekuatan bagi organisasi untuk bertahan hidup. Seperti yang diungkapkan oleh Okoye & Ezejiolor (2013) bahwa aset terbesar dari setiap organisasi adalah sumber daya manusianya yang memastikan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

Sistem sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan proses yang dinamis, didalamnya termasuk perekrutan dan seleksi, penilaian kinerja, dan pelatihan yang memungkinkan organisasi memperoleh, mengembangkan, dan menerapkan sumber dayanya untuk mencapai kinerja yang tinggi dan pada akhirnya merupakan keunggulan kompetitif (Ferguson & Reio, 2010). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi. Sistem ini dapat diberikan dengan memfasilitasi keinginan baik dari anggota maupun organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja dan produktivitas yang tinggi di dalam organisasi menjadi sangat penting mengingat hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterlibatan kerja setiap anggotanya. Anggota yang memiliki keterlibatan kerja biasanya ditunjukkan dengan usaha untuk kemajuan organisasi. Ini sesuai dengan yang dikatakan Brown (1996) menyatakan bahwa peningkatan

keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas sehingga pekerja mendapat pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan.

Anggota yang memiliki keterlibatan kerja menurut Yoshimura (1996) yaitu menganggap pekerjaan sebagai kepentingan yang utama, sebagai faktor penting untuk harga diri dan niat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Yoshimura (1996) terdapat tiga dimensi dalam keterlibatan kerja yaitu emosional, kognitif dan perilaku. Emosional menunjukkan seberapa kuat ketertarikan individu terhadap pekerjaannya, kognitif menunjukkan seberapa kuat individu ingin berpartisipasi dengan pekerjaannya dan perilaku menunjukkan seberapa sering individu mengambil peran yang lebih dari pekerjaannya.

Menurut Griffin, dkk (2009) bahwa individu yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mementingkan kesuksesan di tempat kerja dan mungkin akan kecewa jika tujuan mereka tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi membutuhkan anggota dengan keterlibatan kerja yang tinggi karena keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan individu yang tidak memiliki keterlibatan kerja yang tinggi tidak berusaha mencapai tujuan organisasi.

Salah satu organisasi yang berusaha untuk mencapai tujuannya yaitu organisasi AIESEC. AIESEC merupakan organisasi internasional untuk para pemuda mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. AIESEC merupakan organisasi yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan para pemuda dan menjadi perwakilan di luar negeri untuk menjalankan *project* sosial.



AIESEC banyak terdapat di seluruh Indonesia baik di pulau Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Tetapi penelitian ini hanya mengambil AIESEC di Universitas Sriwijaya dan Universitas Lampung.

Organisasi AIESEC memiliki kepengurusan atau struktur organisasi mulai dari *executive board*, *management board*, *staff*, dan *organization committee*. *Organization committee*, *executive* dan *management board* memiliki *job desk* dan kontrak kerja yang digunakan sebagai pertanggung jawaban dari pekerjaan mereka. Sedangkan *staff* di AIESEC tidak memiliki kontrak kerja. *Job desk* dan kontrak kerja ini menunjukkan perlunya keterlibatan kerja anggota organisasi di dalam pekerjaannya.

Anggota di organisasi yang memiliki kontrak kerja harus berusaha keras untuk tercapainya tujuan setiap departemen maupun organisasi. Selain itu, anggota organisasi yang memiliki kontrak kerja juga mendapatkan gaji yang sudah ditetapkan oleh AIESEC Indonesia. Dengan adanya gaji yang diberikan, anggota dituntut lebih melibatkan diri dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Permarupan, Al-Mamun dan Saufi (2013) bahwa menyediakan kualitas kinerja yang baik seperti kondisi finansial yang baik membuat organisasi tertarik untuk memanfaatkan keterlibatan karyawannya.

Pada organisasi AIESEC UNSRI, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 11 Januari 2018 dengan F selaku *Vice President of Outgoing Global Volunteer* (OGV). OGV adalah departemen yang bertanggung jawab di untuk pertukaran mahasiswa ke luar negeri atau *student exchange*. F mengungkapkan bahwa departemen OGV memiliki target sebanyak 15 orang yang akan berangkat

*exchange*. Namun saat ini departemen OGV belum mencapai target pada 4 bulan terakhir. Hal ini disebabkan karena anggota di dalam departemen OGV tidak melakukan pendekatan kepada calon mahasiswa yang akan berangkat ke luar negeri atau *Exchange Participant* (EP). Dengan demikian, terlihat bahwa kurangnya keterlibatan anggota untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka di organisasi.

Peneliti juga melakukan pengambilan data dengan menyebarkan survei pada tanggal 12 februari 2018. Berdasarkan hasil survei tersebut, 6 dari 10 orang menilai tidak terlalu menyukai pekerjaan mereka di organisasi. Hal ini menunjukkan tidak adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya, 7 dari 10 orang menganggap pekerjaan mereka di organisasi bukan sebagai hal yang penting di hidupnya. Sedangkan 8 dari 10 orang mengaku hanya beberapa kali menyampaikan pendapat saat membuat keputusan, terutama saat rapat. Terdapat 9 dari 10 orang mengaku tidak pernah bekerja diluar *job desk* mereka saat ini. Hal ini juga menunjukkan tidak adanya keterlibatan kerja berupa seberapa sering pekerja biasanya mengambil peran yang lebih terkait pekerjaannya.

Pada tanggal 13 Januari 2018, peneliti melakukan observasi saat mendatangi acara *Global Village* yang diselenggarakan oleh AIESEC UNSRI di Pedestrian Sudirman. Berdasarkan hasil observasi, terdapat 7 orang yang memiliki kewajiban di dalam acara tersebut. Namun yang datang pada saat acara hanya 4 orang, sedangkan 3 orang lainnya yang bertanggung jawab tidak ikut berpartisipasi dalam acara tersebut.

Berdasarkan data yang didapatkan, anggota yang tidak menyukai pekerjaannya, tidak menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang penting di hidupnya, tidak ikut terlibat dalam pengambilan keputusan dan tidak mengambil peran lebih terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan kurangnya keterlibatan kerja pada anggota AIESEC. Kurangnya keterlibatan kerja para anggota dapat menurunkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja mereka. Untuk menghasilkan kerja yang maksimal, keterlibatan kerja pada tugas yang diberikan di AIESEC merupakan bagian yang perlu ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Abdallah, dkk (2017) keterlibatan kerja sebagai faktor pendukung utama kesuksesan sebuah organisasi.

Kurangnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan meningkatnya tekanan kerja dapat diatasi dengan adanya dukungan sosial (Lambert dkk, 2016). Menurut Brown (1996) keterlibatan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena membuat seseorang percaya bahwa pekerjaan seseorang itu bermakna, kontrol atas bagaimana pekerjaan dilakukan, menjaga norma perilaku yang jelas, memberi umpan balik mengenai pekerjaan yang telah selesai, dan hubungan yang mendukung dengan atasan (senior) dan rekan kerja. Dukungan sosial dan umpan balik di tempat kerja membuat anggota cenderung menemukan cara untuk membuat pekerjaan mereka lebih menyenangkan, berpartisipasi dalam keputusan di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan dengan demikian meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka (Anitha J, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, dukungan sosial dan umpan balik dari lingkungan kerja dapat membuat anggota meningkatkan keterlibatan kerja mereka di organisasi. House (1981) menyatakan dukungan sosial sebagai suatu kelekatan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan kompetensi adaptif. Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi individu saat melakukan pekerjaan.

Terdapat 4 tipe dari dukungan sosial menurut House (1981) yaitu dukungan emosional, keinginan untuk percaya pada orang lain. Dukungan penilaian, sebagai umpan balik atas diri sendiri. Selanjutnya dukungan informatif sebagai pemberian informasi dan dukungan instrumental sebagai penyediaan sarana. Jika ditinjau dari dukungan informasi, tidak adanya pengarahan dan bimbingan juga dirasakan oleh anggota AIESEC. Hal ini sesuai dengan data yang didapat melalui wawancara dengan M pada tanggal 11 Januari 2017 selaku manager departemen OGV. Tidak adanya bimbingan dari senior atau anggota lama membuat M mengerjakan tugas dengan seadanya.

Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran orang lain di lingkungannya. Lingkungan yang dimaksud bisa jadi lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan kerja. Seseorang dapat menerima dukungan sosial dari berbagai sumber domain kehidupan (VanDaalen, Sarens, & Willemsen, 2014). Menurut Tharmalingan dan Bath (2014) dukungan sosial dibagi menjadi dukungan atasan atau anggota lama, dukungan rekan kerja, dukungan organisasi dan dukungan keluarga. Dukungan anggota lama, rekan kerjadan organisasi

berasal dari dimana individu bekerja. Sedangkan dukungan keluarga berasal dari dimana individu tinggal.

Wawancara lainnya dengan H, ia mengaku tidak ada penguatan atau umpan balik mengenai kinerjanya selama 6 bulan ia di AIESEC sehingga H tidak berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Orang tua H tidak memberikan fasilitas berupa uang saku yang seharusnya ia dapatkan untuk kepentingan di organisasi karena sering pulang kerumah larut malam. Berdasarkan data di atas, terlihat tidak adanya umpan balik dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi maupun keluarga untuk pekerjaan mereka di organisasi.

Berdasarkan data survei yang dilakukan peneliti pada tanggal 12 Februari 2018, terdapat 9 dari 10 orang menyatakan bahwa rekan kerja sering tidak menghargai hasil pekerjaan mereka. Rekan kerja biasanya hanya melihat hasil pekerjaan tanpa tahu proses di dalamnya. Hal ini menunjukkan tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja.

Selanjutnya, 6 dari 10 orang mengaku organisasi tidak memberikan fasilitas yang lengkap untuk kemudahan pekerjaan mereka seperti ruangan kantor yang terlalu sempit dan mengharuskan mereka rapat di tempat yang lain. Hal ini menunjukkan tidak adanya dukungan berupa fasilitas tempat kerja. Sedangkan 8 dari 10 orang menyatakan tidak ada *feedback* dari rekan kerja kecuali jika mengajukan permintaan *feedback*. Hal ini juga menunjukkan tidak adanya dukungan yang bertujuan untuk evaluasi diri seseorang di dalam organisasi.

Dukungan sosial yang tidak didapatkan oleh anggota organisasi meliputi tidak adanya *feedback* yang diberikan, tidak ada penghargaan, dan kurangnya

fasilitas yang bisa mereka dapatkan. Tidak adanya dukungan sosial dari organisasi, rekan kerja dan keluarga yang dirasakan dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan anggota dalam organisasi AIESEC.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengetahui dan tertarik mengangkat judul “Peran Dukungan Sosial Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rumusan masalah utama
  - Seberapa besar dukungan sosial berperan terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya?
2. Rumusan masalah tambahan
  - Seberapa besar peranan dukungan emosional terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya?
  - Seberapa besar peranan dukungan informasi terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya?
  - Seberapa besar peranan dukungan instrumental terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya?
  - Seberapa besar peranan dukungan penilaian terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar peran dukungan sosial terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya. Berdasarkan tipe dari dukungan sosial, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar peran dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental dan dukungan penilaian terhadap keterlibatan kerja pada organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berhubungan dengan dukungan sosial dan keterlibatan kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dalam meningkatkan keterlibatan kerja anggota sehingga organisasi dapat melakukan perbaikan dengan menciptakan organisasi yang penuh dengan dukungan positif yang dapat menciptakan keterlibatan kerja dengan baik.

b. Bagi Anggota Organisasi

Manfaat bagi anggota organisasi agar dapat membangun hubungan yang harmonis rekan kerja agar dapat menciptakan rasa kebersamaan di dalam organisasi yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Sedangkan untuk senior atau anggota lama, diharapkan untuk lebih peduli terhadap para anggota yang baru masuk ke dalam organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang hubungan dukungan sosial dengan keterlibatan kerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Peneliti menemukan beberapa penelitian yang telah mengkaji dan meneliti tentang dukungan sosial dan keterlibatan kerja. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah membahas hal tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Steven M. Elias dan Rakesh Mittal (2011) tentang "*The Importance of Supervisor Support for a Change Initiative (An Analysis of Job Satisfaction and Involvement)*". Penelitian ini menunjukkan bahwa ketikasupervisor menunjukkan dukungan untuk inisiatif perubahan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Perbedaan pada penelitian ini adalah variabel dukungan supervisor menjadi variabel yang mempengaruhi serta diteliti terhadap variabel keterlibatan kerja.



Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khafid Athma Dodiandiyah (2014) dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Solopos”. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja. Hubungan negatif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja pada karyawan Solopos dan sebaliknya. Pada penelitian ini, perbedaannya adalah variabel dukungan sosial yang mempengaruhi dan dihubungkan dengan variabel stress kerja.

Penelitian selanjutnya tentang “Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* pada Perawat” yang dilakukan oleh Eka Yunita Sari Aristiani (2015). Penelitiannya memberikan kesimpulan ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan burnout. Tinggi rendahnya dukungan sosial memberikan pengaruh terhadap burnout pada perawat. Pada penelitian ini, perbedaannya adalah variabel dukungan sosial yang mempengaruhi dan dihubungkan dengan variabel *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Eric G. Lambert, Kevin I. Minorb , James B. Wellsb dan Nancy L. Hoganc (2016), dengan judul “*Social Support’s Relationship to Correctional Staff Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*”. Penelitian ini menyatakan pemberian dukungan sosial (administratif dan suportif) secara langsung kepada staf dan juga upaya untuk mendorong rekan kerja untuk mendukung satu sama lain dapat meningkatkan keefektifan organisasi. Perbedaan ini terletak pada variabel dukungan sosial yang sama-sama menjadi variabel yang mempengaruhi dan

dihubungkan dengan variabel stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian lainnya oleh Iqlima Kautsar (2016) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Keterlibatan Kerja”. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan keterlibatan kerja. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pemberian kompensasi suatu perusahaan maka semakin baik pula keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada penelitian ini, perbedaannya adalah variabel persepsi terhadap kompensasi yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan keterlibatan kerja sama-sama menjadi variabel yang dipengaruhi.

Yogeeta Bhatia dan Srilatha S (2016) melakukan penelitian “*Impact of Family Support on Job Involvement in Women Professionals in India*”. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan instrumental dari anggota keluarga dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Dukungan instrumental yang lebih besar bagi profesional perempuan, dari anggota keluarga, dapat memungkinkan pengabdian waktu yang lebih besar terhadap pekerjaan, tanpa konflik keluarga yang meningkat, sehingga mengakibatkan keterlibatan pekerjaan yang lebih besar. Perbedaan pada penelitian ini adalah dukungan keluarga menjadi variabel yang mempengaruhi dan keterlibatan kerja menjadi variabel yang sama-sama dipengaruhi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Lis Uswattun Maratul Fadhillah (2014) mengenai “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Berdasarkan uraian kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa tingkat OCB dalam keterlibatan kerja tergolong sangat tinggi dan tingkat keterlibatan kerja di UMS tergolong sangat tinggi. Pada penelitian ini, perbedaannya adalah keterlibatan kerja menjadi variabel yang mempengaruhi dan dihubungkan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, keaslian penelitian terletak pada variabel bebas berupa dukungan sosial dan variabel terikatnya yaitu keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian ini mengambil populasi seluruh anggota organisasi AIESEC Universitas Sriwijaya. Sehingga, penelitian menggunakan keterlibatan kerja dan dukungan sosial ini baru dilakukan pada anggota AIESEC Universitas Sriwijaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Janini, M.N.K., Dahiyat, S.E. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communications and Network*, 9, 28-53. Doi: 10.4236/cn.2017.91002.
- Adams, G.A., King, L.A., King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420. Doi: 0021-9010/96/S3.00.
- Alzyoud, A.A.Y., Othman, S.Z., Isa, M.F.M. (2015). Examining the role of job resources on work engagement in the academic setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103-110. Doi: 10.5539/ass.v11n3p103.
- Anitha J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 308-323. Doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008.
- Aristiani, E.Y.S. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Armstrong, M., Taylor, S. (2014). *Handbook of human resource management practice*. United Kingdom: Ashford Colour press Ltd.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi* (ed.2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bathia, Y., Srilatha, S. (2016). Impact of family support on job involvement in women professionals in India. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, 5 (5), 147-154.
- Birdie, A.K., Jain, M. (2016). *Organizational behavior and virtual work: Concepts and analytical approaches*. United States of America: Apple Academic Press.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2), 235-255. Doi: 10.1037/0033-2909.120.2.235.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26 (5), 457-472. Doi: 10.1108/01437720510615143.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Davis, S.F., Palladino, J.J., Christopherson, K. (2013). *Psychology* (Eds. 7). United States of America: Pearson.
- Dodiansyah, K.A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solo*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dubrin, A.J. (2014). *Essential of management* (Eds. 9). United States of America: Nelson Education, Ltd.
- Elias, S.M., Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An Analysis of job satisfaction and involvement. *International Journal of Organizational Analysis*, 19 (4), 305-316. Doi: 10.1108/19348831111173432.
- Feldman, R.S. (2012). *Pengantar psikologi* (Eds. 10). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferguson, K.L., Reia Jr. T.G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*, 29 (5), 471-494. Doi: 10.1108/02621711011039231.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A., Baker, D.N. (2009). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255. Doi: 10.1177/0093854809351682.
- House, J.S. 1981. *Work stress and social support*. United States of America: Wesley.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger.
- Kautsar, I. (2016). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan keterlibatan kerja*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Knight, C., Patterson, M., Dawson, J. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, Doi: 10.1002/job.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Eds. 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Lambert, E.G., Minor, K.I., Wells, J.B., Hogan, N.L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53 (1), 22-32. Doi: 10.1016/j.soscij.2015.10.001.

- Lambert, E.G., Paoline, E.A. (2012). Exploring potential antecedents of job involvement: An exploratory study among jail staff. *Criminal Justice and Behavior*, 39 (3), 264-286. Doi: 10.1177/0093854811433533.
- Leon, E.B.D. (2005). *Industrial psychology*. Quezon: Rex Printing Company, Inc.
- Lin, R., Xie, J., Jeng, Y-C., Wang, Z.H. (2015). The relationship between job involvement and school administrative effectiveness as perceived by administration teachers. *Management in Education*, 25 (3), 112–118. Doi: 10.1177/0892020610392434.
- Lodahl, T.M., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33. Doi: 10.1037/h0021692.
- Macdonald, G. (1998). Development of a social support scale: An evaluation of psychometric properties. *Research on Social Work Practice*, 8 (5), 564-576. Doi: 10.1177/104973159800800505.
- Mishra, P.C., Shyam, M. (2005). Social support and job involvement in Prison Officers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 1-2 (31), 7-11.
- Myers, D.G. (2013). *Psychology* (Eds. 10). United States of America: Worth Publisher.
- Naujokaitiene, J., Tereseviciene, M., Zydziunaite, V. (2015). Organizational support for employee engagement in technology-enhanced learning. *SAGE Open*, 5 (4), 1-9. Doi: 10.1177/2158244015607585.
- Ogden, J. (2004). *Health psychology: A textbook* (Eds. 3). New York: Two Penn Plaza.
- Okoye, P.V.C., Ezejiofor, A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (10), 250-268. Doi: 10.6007/IJARBS/v3-i10/295.
- Othman, N., Nasurdin, A.M. (2012). Social support and work engagement: A study of malaysian murses. *Journal of Nursing Management*, 21 (8), 1-8. Doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x.
- Plotnik, R., Kouyoumdjian, H. (2011). *Introduction to psychology* (Eds. 9). Canada: Nelson Education, Ltd.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714. Doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698.

- Saleh, S.D., Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19 (2), 213-224. Doi: 10.2307/255773.
- Sarafino, E.P., Smith, T.W (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (Eds. 7). United States of America: Wiley.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (2003). *The handbook of work & health psychology* (Eds. 2). England: Wiley.
- Schultz, D., Schultz, S.E. (2016). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (Eds.10). New York: Routledge.
- Srivastava, S.K. (2005). *Organizational behaviour and management* (Eds. 1). India: Sarup & Sons.
- Sugiyono. (2014) *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taylor, S.E. (2015). *Health psychology* (Eds. 9). United States of America: McGraw-Hill Education.
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. (2012). *Psikologi sosial* (Eds. 12). Jakarta: Kencana Prenada Media Group. New York: McGraw-Hill Education.
- Tharmalingan, S. D., Bath, M.A. (2014). Work-family conflict: An investigation on job involvement, role ambiguity and job demand: Moderated by social support. *Journal of Human Resource Management*, 2 (3), 52-62. Doi: 10.11648/j.jhrm.20140203.12.
- VanDaalen, G., Sanders, K., Willemsen, T.M. (2014). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among dutch male and female dual-earners. *Women & Health*, 41(2) 43-62. Doi: 10.1300/J013v41n02\_04.
- Wickramasinghe, G. L. D. (2015). Effects of gender on work-related attitudes: Study of lean implemented textile and apparel manufacturing firms. *The Journal of The Textile Institute*, 107 (7) 1-10. Doi: 10.1080/00405000.2015.1061795.
- Widhiarso, W. (2001). Uji normalitas. Retrieved October 17, 2017, <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Uji%20Normalitas.pdf>
- Widhiarso, W. (2010). Prosedur uji linieritas pada hubungan antar variabel. Retrieved October 17, 2017, <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/>
- Yoshimura, A. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio Business Review*, 33, 175-184.