Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Organization Based Self Esteem* Pada Generasi Y

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.psi)

Edwin Fathur Deriyanto
J71215105

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Organization Based Self Esteem* Pada Generasi Y" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang, kecuali yang tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 13 Agustus 2019

(Edwin Fathur Deriyanto)

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Organization Based self Esteem* Pada Generasi Y

Oleh:
Edwin Fathur Deriyanto
NIM J71215105

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 15 Juli 2019
Dosen Pembimbing

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *ORGANIZATION BASED SELF ESTEEM* PADA GENERASI Y

Yang disusun oleh
Edwin Fathur Deriyanto
J71215105

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 26 Juli 2019

Mengetahui,
Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Abdul Muhid, M. Si.
Nip. 197209271996032002

Susunan TimPenguji
Penguji I/Pembimbing

Dr. Suryani, S. Ag, S. Psi, M. Si
Nip. 197708122005012004

Penguji II

Drs. H. Hamim Rosyidi, M. Si
Nip. 196208241987031002

Penguji III

Dr. H. Jainudin, M. Si

Nip. 196205081991931002

Penguji IV

Nova Lusiana, M. Keb

Nip. 198111022014032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Edwin Fathur Deriyanto
NIM : J71215105
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : efderiyanto@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Organization Based Self Esteem* Pada Generasi Y

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Agustus 2019

Penulis

(Edwin Fathur Deriyanto)

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y. *Organization based self esteem* memliki tiga faktor yaitu salah satunya adalah dukungan sosial. *Organization based self esteem* sebagai variabel terikat (dependent) dan dukungan sosial adalah variabel bebas (independet). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data dua skala yakni skala dukungan sosial dan skala *organization based self esteem*. Subjek penelitian ini berjumlah 100 orang yang memiliki kriteria Generasi Y (yang memiliki rentang tahun lahir antara 1979 – 2000) yang aktif dan masih bekerja di kabupaten Sidoarjo, teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penellitian ini yaitu *accidental sampling* yang mana orang ketika bertemu dengan seseorang yang sesuai dengan kriteria subjek maka bisa langsung dijadikan sebagai subjek penelitian. Analisis data dalam penelitian menggunakan program *Statistical Poduct and Service Solution* (SPSS) *for windows* versi 16.00. Penelitian ini memiliki hipotes bahwa dukungan sosial memiliki hubungan signifikan terhadap *organization based self esteem.* Hasil penellitian menunjukkan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang berarti Ha diterima bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y. Dan juga berarti bahwa Semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula *organization based self esteem* generasi Y yang bekerja di kabupaten Sidoarjo. Hal ini juga mendukung penelitian – penelitian sebelumnya yang sebagian besar berasal dari dunia internasional yang juga mempunyai hasil yang sama dengan penelitian ini.

Kata kunci : *dukungan sosial, organization based self esteem.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the relationship between social support and organization based self esteem in the Y generation. Organization based self esteem has three factors, one of which is social support. Organization based self esteem as dependent variable and social support are independent variables. This research is a quantitative research that is a correlation using two scale data collection techniques, namely the scale of social support and scale of organization based self esteem. The subject of this study amounted to 100 people who had the Generation Y criteria (which had a range of birth years between 1979 - 2000) who were active and still working in Sidoarjo regency, the sampling technique used in this research was accidental sampling where people met someone who according to the subject criteria, it can be directly used as the subject of research. Data analysis in the study used the Statistical Poduct and Service Solution (SPSS) program for Windows version 16.00. This study has a hypothesis that social support has a significant relationship to organization based self esteem. The research results show a significance value of 0.000 < 0.05 which means that Ha is accepted that there is a positive relationship between social support and organization based self esteem in generation Y. And also means that the higher social support, the higher the generation Y organization-based self-esteem that works in Sidoarjo regency. This also supports previous studies which mostly came from the international world which also had the same results as this research.

Keyword : *social support, organization based self esteem.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERNYATAAN ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **v**

INTISARI ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
- A. Latar Belakang 1
- B. Rumusan Masalah 6
- C. Keaslian Penelitian 7
- D. Tujuan Penelitian 9
- E. Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN PUSTAKA **11**
- A. *Organization Based Self Esteem* 11
- B. Dukungan Sosial 15
- C. Generasi Y 22
- D. Hubungan Antar Variabel 23
- E. Kerangka Teoritik 24
- F. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN **28**
- A. Rancangan Penelitian 28
- B. Identifikasi Variabel 28
- C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 29
- D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 29
- E. Instrumen Penelitian 31
- F. Analisis Data 35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **36**
- A. Deskripsi Responden 36
- B. Pengujian Hipotesis 46
- C. Pembahasan 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V PENUTUP.....62
A. Kesimpulan.....62
B. Saran.....62
DAFTAR PUSTAKA.....64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Blueprint skala *organization based self esteem* 32
Tabel 3.2 : Penilaian pernyataan 32
Tabel 3.3 : Blueprint skala dukungan sosial 33
Tabel 3.4 : Penilaian pernyataan 33
Tabel 4.1 : Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....37
Tabel 4.2 : Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin 37
Tabel 4.3 : Jumlah responden berdasarkan tahun lahir 39
Tabel 4.4 : Deskripsi data responden berdasarkan tahun lahir.....40
Tabel 4.5 : Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir 41
Tabel 4.6 : Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir.....42
Tabel 4.7 : Jumlah responden berdasarkan lama bekerja.....44
Tabel 4.8 : Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja 45
Tabel 4.9 : Hasil uji valliditas aitem *organization based self esteem* 48
Tabel 4.10 : Hasil uji validitas aitem dukungan sosial.....49
Tabel 4.11 : Hasil uji reliabilitas 51
Tabel 4.12 : Hasil uji normalitas 52
Tabel 4.13 : Hasil uji linieritas 53
Tabel 4.14 : Deskripsi statistik variabel 54
Tabel 4.15 : Hasil uji korelasi 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka konseptual hubungan variabel 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar aitem *organization based self estem*.....67

Lampiran 2 : Daftar aitem dukungan sosial 68

Lampiran 3 : Data responden 70

Lampiran 4 : Output uji validitas dan reliabilitas skala OBSE 74

Lampiran 5 : Output uji validitas dan reliabilitas skala dukungan sosial 77

Lampiran 6 : Output uji normalitas.....81

Lampiran 7 : Output uji linieritas.....82

Lampiran 8 : Output uji korelasi 83

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia bisnis begitu ramai diperbincangkan, termasuk yang ada didalamnya adalah industri-industri atau perusahaan-perusahaan yang bertempat di tengah kota-kota besar dengan tingkat konsumtif masyarakat yang relatif tinggi. Tentu akan semakin ketat persaingan yang terjadi antar perusahaan-perusahaan dan ketika perusahaan tidak mempunyai rencana yang tepat maka akan jauh tertinggal oleh perusahaan yang lainnya. Persaingan yang amat ketat tersebut akan menuntut perusahaan untuk selalu berbenah dan memberikan pelayanan terbaik, yang salah satunya yaitu dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki pekerja dalam memberikan pelayanannya. Tiap perusahaan selalu membutuhkan pekerja yang proaktif agar perusahaan dapat menghadapi persaingan yang lebih kuat (Bakker & Schaufeli, 2008). Oleh sebab itu, peran dari sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Perkembangan dari suatu perusahaaan tidak lepas dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas serta tidak mengkesampingkan faktor-faktor penentu yang lainnya. Sumber daya manusia tidak akan terlepas pada perusahaan seperti apapun dan menjadi faktor yang menentukan keefektifan dalam perusahaan tersebut (Rivai, 2001).

Permasalahan yang terjadi akhir-akhir ini adalah tidak lagi tentang bagaimana cara untuk mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kualitas yang baik, akan tetapi bagaimana SDM yang unggul tersebut dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertahan. Banyak cara yang bisa dilakukaan untuk mendapatkan SDM yang mempunyai kualitas yang baik misalnya melakukan pelatihan-pelatihan untuk pekerja. Akan tetapi mempertahankan pekerja yang mempunyai kualitas yang baik tidaklah mudah. Organisasi perusahaan akan sangat terganggu apabila mempunyai pekerja yang mempunyai komitmen yang rendah. Perilaku pekerja tersebut akan menimbulkan keputusan pekerja untuk meninggalkan perusahaannya (Toly, 2001). Hal tersebut disebut dengan *turnover*, *turnover* adalah suatu proses dimana pekerja meninggalkan pekerjaan dan perusahaannya dan digantikan dengan pekerja yang baru (Mathis & Jackson, 2001). Hasil penelitianyang pernah dilakukan menghasilkan korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, ini membuktikan bahwa semakin lama masa kerja maka semakin sedikit kecenderungan unutuk *turnover* (Prihastuti, 1992). *Turover* lebih sering terjadi pada pekerja yang mempunyai masa kerja singkat (Parson, 1985).Menurut survey yang sudah dilakukan hay Group, angka *turnover* pekerja saat ini semakin tinggi (Low, 2013). Di negara indonesia sendiri angka *turnover* di tahun 2013 yaitu 25,8 %. Angka tersebut lebih tinggi apabila dibandingkan dengan angka *turnover* di kawasan Asia Pasifik yaitu 24% (Low, 2013).

Penelitian yang ada sampai saat ini berfokus untuk menjawab fenomena *turnover* melalui tingkah laku seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tett dan Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan erat dengan intensi *turnover* (Bowling, 2010) dan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* (Heydrian & Abhar, 2011), sementara itu keduanya adalah dampak dari *Organization-Based Self-Esteem*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(OBSE) (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Pekerja yang menilai dirinya sebagai orang yang berarti akan menjadikan nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari kehidupan pekerja. Hal tersebut yang akan menjadikan pekerja bersedia untuk menetap dalam suatu perusahaan atau organisasi (Fan, 2008). Individu yang memiliki tingkat OBSE yang tinggi adalah individu yang mempunyai rasa ketercukupaan pribadi sebagai anggota organisasi dan kepuasaan peran organisasi pekerja (Pierce dkk, 1989). Oleh karena itu peneliti mencoba melihat fenomena *turnover* dari konstruk OBSE. Hasil penelitian ini memfokuskan pada validitas dari konstruk mengenai OBSE. *Organization Based Self Esteem* (OBSE) sendiri adalah tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan di dalam organisasi (Pierce dkk, 1989).

Harga diri dalam konteks organisasi yang tinggi mempunyai fungsi secara aktual untuk dapat mendukung kemampuan individu pada tugas khusus sehingga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kedepannya menjadi lebih berat (Mossholder, dkk, 1982). Hal tersebut didasarkan pada konsep bahwa secara konsep *self esteem* merupakan aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja sehingga pekerja mampu terampil dan sanggup menyelesaikan pekerjaannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik (Conley, 2006). Pierce juga mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki OBSE yang tinggi maka pekerja akan merasa bahwa dirinya penting, dekat, berarti, dan dihargai ketika berada di dalam organisasinya (Pierce, 1989).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam organisasi perusahaan atau juga dunia kerja pada abad 21 saat ini sedang dikuasai oleh tiga generasi, yaitu *Baby Boomers*, Generasi X dan Generasi Y. Generasi *Baby Boomers* yaitu lahir antara tahun 1964 sampai 1946 (PrincetonOne, 2012). Sementara yang lahir pada tahun 1965 sampai tahun 1979 disebut Generasi X (Crumpacker & Crumpacker, 2007). Dan yang terakhir adalah Generasi Y yang lahir mulai tahun 1980 sampai 1999 (Crupacker & Crumpacker, 2007). Generasi Y ini adalah generasi yang mahir untuk menggunakan teknologi, dalam bekerja mengedepankan fleksibilitas, mementingkan sebuah keseimbangan dalam hal pekerjaan dan kehidupan, dan ketika ada hal yang tidak sesuai dengan prinsip, dengan mudah akan berpindah dan akan mencari pekerjaan yang lebih sesuai (Sibarani, 2013). Selain dari itu Generasi Y juga mempunyai *self esteem* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Twenge & Campbell, 2008). Khususnya Generasi Y *turnover* lebih mudah terjadi, Schwabel (2012) menyatakan selama kurun 2 tahun Generasi Y akan meninggalkan tempat kerjanya, sementara Generasi X 5 tahun, dan *Baby Boomers* 7 tahun. Pada tahun 2012 persentase *turnover* dari Generasi Y yaitu 33,1%, Generasi X 22,9%, sedangkan *Baby Boomers* 19,4% (C2HM HILL Inc, 2012).

Pierce dan Gardner (2004) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh pada *Organization Based Self Esteem*. Yang pertama yaitu stuktur di tempat kerja, yang kedua adalah Umpan balik yang dikirimkan dari lingkungan atau dukungan sosial (kepercayaan, keadilan, rasa hormat), dan yang ketiga adalah perasaan individu tersebut mengenai *efficacy* dan kompetensi yang dimiliki yang berasal dari pengalaman pribadi (Pierce & Gardner, 2004). Ketiga hal tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga dapat mempengaruhi *self esteem global* tetapi pada OBSE ketiga hal tersebut juga terjadi dalam konteks pekerjaan dan organisasi (Pierce dkk, 1989 dalam Pierce & Gardner, 2004). Berdasarkan penelitian Chen (2015) Dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap OBSE pada perawat di Taipei.

Dukungan sosial adalah suatu bentuk kebersamaan dalam lingkup sosial, dimana di dalamnya terdapat sekumpulan dari individu-individu, yang dapat memberikan beberapa bentuk dukungan misalnya bantuan nyata, dukungan emosional, atau juga dukungan informasi sehingga individu tersebut dapat merasakan nyaman (Lazarus, 1991). Dukungan sosial dapat diperoleh dari orang-orang yang berada di sekitar individu tersebut, seperti keluarga, teman, pasangan, tetangga, sahabat dan juga rekan kerja ataupun individu dalam masyarakat yang lainnya (Thoits, 1986; Sarafino, 1994). Menurut Quick dan Quick (1984), dukungan sosial dapat bersumber dari jaringan sosial atau relasi individu yaitu pada lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan, rekan kerja), dari keluarga (anak, pasangan, saudara, orang tua).

Dukungan sosial adalah faktor yang sangat penting dalam pembentukan *Organization Based Self Esteem.* Penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan adalah faktor yang paling utama dalam pembentuk OBSE (pierce dkk, 1989). Ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang berbentuk dukungan emosional misalnya rasa percaya,perhatian, rasa cinta, maka individu tersebut akan merasa nyaman dan yakin dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dikerjakan seperti mengerjakan tugasnya dalam konteks pekerjaan. Korman (1971) mengungkapkan bahwa harapan orang-orang di sekitar dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi situasional sangat berperan dalam pembentukan *self-esteem* (Korman, 1971). Setelah individu mendapatkan dukungan sosial maka individu dapat meningkatkan produktivitas, produktivitas sendiri adalah salah satu manfaat yang diperoleh dari dukungan sosial, contoh dari produktivitas yaitu peningkatan motivasi, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang hal tersebut adalah dampak dari *Organization Based Self Esteem* atau bagian dari *Organization Based Self Esteem.*

Korman (1970) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan yang mekanistik akan menghasilkan *self esteem* yang rendah, sedangkan kondisi lingkungan yang sosial organis atau disebut demokratis lebih menghasilkan *self esteem* yang tinggi dalam konteks organisasi dan pekerjaan karena organisas akan menempatkan sebuah kepercayaan pada karyawan sebagai individu yang berkompeten, berkontribusi dan berharga (Korman, 1970; dalam Pierce dkk, 1989).

Dari latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui mengenai hubungan antara *organization based self esteem* dengan dukungan sosial pada generasi Y.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *Organization based self esteem*?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelitian Chen (2015) tentang *Organization-based self-esteem mediates: The effects of social support and job satisfaction on intention to satay in nurses,* dan hasilnya adalah Dukungan sosial, stres kerja, kepuasan kerja dan OBSE secara signifikan mempengaruhi niat untuk tetap menjadi perawat, OBSE memediasi dukungan sosial dan kepuasan pada pada keinginan tetap menjadi seorang perawat.

Berdasarkan penelitian Dwitasari (2016) tentang Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Harga Diri Dalam Lingkup Organisasi, dari penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan dalam membentuk harga diri dalam lingkup organisasi, semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin tinggi pula harga diri dalam lingkup organisasi pekerja.

Berdasarkan penelitian Yang (2015) tentang *Crossover Effects of Servant Leadhership and Job Social Support on Employee Spouses: The Mediating Role of Employee Organization Based Self Esteem,* dan hasilnya menunjukkan bahwa *Organization Based Self Esteem* sepenuhnya berpengaruh positif dari kepemimpinan pelayanan dan dukungan sosial kerja terhadap kepuasan keluarga dan kualitas hidup keluarga.

Berdasarkan penelitian Takariyana (2014) tentang Hubungan Dukungan Sosial dengan Harga Diri Berbasis Organisasi, dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa dukungan sosial dengan harga diri berbasis organisasi berhubungan secara signifikan dan positif, hal tersebut membuktikan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin tinggi dukungan sosial yang di berikan dari orang-orang di sekitar maka akan maka akan semakin tinggi dan meningkat pula harga diri berbasis organisasi dari pekerja.

Berdasarkan penelitian Ibrahim (2014) tentang *The relationship Between Job Stress, Co-Worker Support and Organization Based Self Esteem : A Survey Across Different Occupations*, dan hasilnya adalah bahwa hanya dukungan rekan kerja yang signifikan dalam memprediksi *Organization Based Self Esteem* pegawai.

Berdasarkan penelitian Iswanto (2017) tentang Pengaruh Dukungan Sosial dan Umpan balik Lingkungan terhadap *self esteem* dalam lingkup organisasi, dalam penelitian tersebut menghasilkan bahwa dukungan sosial dan umpan balik lingkungan berpengaruh dalam *self esteem* dalam lingkup organisasi, hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial dan umpan balik lingkungan maka akan semakin tinggi pula *self esteem* dalam lingkup organisasi.

Berdasarkan penelitian Musabiq (2013) tentang Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Harga Diri Berbasis Organisasi, dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifkan terhadap harga diri berbasis organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tingg pula harga diri berbasis organisasi dari pegawai.

Berdasarkan penelitian Farok (2017) tentang *Talent Management At Service Sector : Linking Organizational Based self esteem To servant Leadership,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Interactional Justice and Job Dedication, dan hasilnya adalah menunjukkan bahwa baik kepemimpinan pelayanan dan keadilan interaksi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *Organization Based Self Esteem*.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap *organization based self esteem*. Hanya saja dalam penelitian ini menggunakan responden atau subjek yang berbeda, peneliti mengkhususkan hubungan dukungan sosial dengan *organization based self esteem*pada generasi Y.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah :

1. **Manfaat teoritis**

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi masukan bagi pengembangan ilmu dalam bidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

2. **Manfaat Praktis**

   a. Memberikan pengetahuan terkait hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Memberikan kesadaran akan pentingnya dukungan sosial dan *organization based self esteem*, apabila individu memiliki tingkat *organization based self esteem* yang tinggi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Organization Based Self Esteem*

1. Definisi *Organization Based Self Esteem*

Organization Based Self Esteem adalah tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan di dalam organisasi (Pierce dkk, 1989). Korman (1971) mengungkapkan bahwa harapan orang-orang di sekitar dan kondisi situasional sangat berperan dalam pembentukan *self-esteem* (Korman, 1971; dalam Pierce dkk, 1989).

Korman (1970) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan yang mekanistik akan menghasilkan *self esteem* yang rendah, sedangkan kondisi lingkungan yang sosial organis atau disebut demokratis lebih menghasilkan *self esteem* yang tinggi dalam konteks organisasi dan pekerjaan karena organisasi akan menempatkan sebuah kepercayaan pada karyawan sebagai individu yang berkompeten, berkontribusi dan berharga (Korman, 1970; dalam Pierce dkk, 1989).

Harga diri dalam konteks organisasi yang tinggi mempunyai fungsi secara aktual untuk dapat mendukung kemampuan individu pada tugas khusus sehingga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kedepannya menjadi lebih berat (Mossholder, dkk, 1982). Hal tersebut didasarkan pada konsep bahwa secara konsep *self esteem* merupakan aspek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologis yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja sehingga pekerja mampu terampil dan sanggup menyelesaikan pekerjaannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik (Conley, 2006). Pierce juga mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki OBSE yang tinggi maka pekerja akan merasa bahwa dirinya penting, dekat, berarti, dan dihargai ketika berada di dalam organisasinya (Pierce, 1989).

2. Aspek Aspek *Organization Based Self Esteem*

Menurut Pierce dan Gardner *Organization Based Self Esteem* memiliki beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

1. Harga diri secara keseluruhan (*self esteem global*)

   Harga diri secara keseluruhan sangat diperlukan untuk pembentukan *Organization Based Self Esteem*, individu dengan harga diri keseluruhan yang baik maka cenderung memiliki *Organization Based Self Esteem*yang lebih baik.

2. Motivasi instrinsik

   Motivasi intrinsik memiliki sumbangan yang signifikan untuk membentuk *Organization Based Self Esteem*yang baik, individu yang memiliki dorongan motivasi instrinsik yang tinggi akan disusul dengan tingkat *Organization Based Self Esteem*yang baik pula.

3. Kepuasan secara keseluruhan (*general satisfaction)*

   Kepuasan secara keseluruhan adalah semua kepuasan yang dirasakan individu dalam kehidupannya. Salah satu aspek dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehidupan seorang individu adalah dalam hal pekerjaan ataupun dalam lingkungan organisasi.

4. Perilaku warga negara (*citizenship behavior*)

   Menjadi warga negara yang baik adalah sebuah kewajiban baik untuk individu dalam organisasi ataupun individu yang lain. Perilaku warga negara yang baik akan mencerminkan kondisi negara tersebut, dan hal itu dimulai dari individu ataupun dalam hal organisasi.

5. Komitmen organisasi

   Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh anggota dalam suatu organisasi, anggota yang dapat dipercaya ataupun dapat menjaga komitmen adalah individu yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan unggul.

6. Kepuasan organisasi

   Kepuasan organisasi dimulai dari kepuasan individu-individu yang terkait di dalam organisasi, kepuasan organisasi akan tercipta melalui produktivitas ataupun hasil pekerjaan yang dilakukan oleh anggota didalam organisasi yang hal itu berkaitan erat dengan *Organization Based Self Esteem.*

7. Prestasi kerja

   Individu yang memiliki prestasi kerja yang banyak cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan juga harga diri yang tinggi, individu tersebut merasa bahwa mampu untuk mengerjakan pekerjaan di suatu organisasi dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Faktor-faktor *Organization Based Self Esteem*

Pierce dan Gardner (2004) Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Organization Based Self Esteem :*

a. Struktural tempat kerja

Struktur temppat kerja mempengaruhi harga diri dalam *Organization Based Self Esteem* yang dimiliki anggota organisasi (Norman, 2015). Organisasi yang memiliki sifat yang tersruktur dan terkontrol, cenderung memberi sugesti kepada anggota organisasi bahwa anggota tidak kompeten dalam konteks organisasi, begitupun sebaliknya.

b. Dukungan sosial (umpan balik yang dikirimkan lingkungan sosial)

Dukungan sosial memiliki efek yang sangat besar dalam *Organization Based Self Esteem* yang dimiliki anggota organisasi. Dukungan sosial dalam organisasi memberi tahu bahwa mereka bisa berhasil melakukan tugas pekerjaan anggota, dan meningkatkan harga diri pada diri individu anggota organisasi (Norman, Pierce, & Gardner, 2015).

c. Pengalaman Individu

Pengalaman sukses dan sifat sukses meningkatkan efikasi diri yang berdampak pada harga diri dalam konteks organisasi (pierce & Gardner, 2004). Individu yang memiliki citra diri positif, melibatkan perilaku maupun sikap dalam organisasi (Pierce & Gardner, 2004).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Dukungan sosial

1. Definisi dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu bentuk kebersamaan dalam lingkup sosial, dimana di dalamnya terdapat sekumpulan dari individu-individu, yang dapat memberikan beberapa bentuk dukungan misalnya bantuan nyata, dukungan emosional, atau juga dukungan informasi sehingga individu tersebut dapat merasakan nyaman (Lazarus, 1991). Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kumpulan dari proses sosial, kognitif, emosional, dan perilaku yang lain yang terjadi dalam hubungan pribadi, dimana bantuan diberikan kepada individu untuk menyelesaikan permasalahan dan penyesuaian atas masalah yang terjadi (Dalton, Elias, & Wardersman, 2011).

Berdasarkan dari beberapa pendapat maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yaitu suatu bentuk interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan terdiri dari bantuan yang diberikan seperti informasi, umpan balik, emosional yang akan memberikan rasa nyaman dan penghargaan yang dirasakan oleh individu.

Bagi individu lingkungan sosial sangat berpotensi guna memberikan bentuk dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diperoleh dari orang-orang yang ada di ruang lingkup sekitar individu, seperti keluarga, sahabat, teman, pasangan, tetangga dan juga rekan kerja ataupun individu dalam lingkup masyarakat yang lainnya (Thoits, 1986; Sarafino, 1994). Menurut Quick dan Quick (1984), dukungan sosial berpeluang besar bersumber dari jaringan sosial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau relasi individu yaitu lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan, rekan kerja), dari keluarga (anak, saudara, orang tua, pasangan).

Dukungan sosial dalam lingkup pekerjaan memeiliki tiga sumber yaitu, atasan (*supervisor),* rekan kerja, dan juga keluarga (Parasuraman, 1992). Berdasarkan pendpat dari Lane (2004) konsep dari dukungan rekan kerrja adalah ketersediaan suatu dukungan oleh rekan kerja yang dapat dirasakan individiu disaat membutuhkan. Dukungan sosial rekan kerja adalah dukungan sosial yang bersumber dari faktor internal individu tersebut (Lane, 2004). Selanjutnya dijelaskan Ganster (1986) dukungan dari rekan kerja berhubungan secara langsung dari integrasi individu terhadap lingkungan sosial dalam lingkup tempat kerjanya. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja adalah kesediaan dari rekan kerja untuk saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas individu itu sendiri atau pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama. Manfaat dari dukungan sosial yaitu dapat mengurangi depresi, kecemasan dan juga simtom-simtom yang mengganggu tubuh bagi individu yanng mengalami stres di dalam pekerjaannya. Individu-individu yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi akan mendapatkan hal-hal bersifat positif didalam kehidupannya, dengan mempunyai *self-esteem* yang tinggi dan juga *self-concept* yang baik pula, disertai dengan kecemasan yang lebih rendah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aspek-aspek dukungan sosial

Menurut Cohen dan Syne (1985), dukungan sosial mempunyai empat aspek, yaitu:

1. Dukungan emosional, yang berupa seperti cinta, empati, atau juga kepercayaan yang meliputi pengertian, keterbukaan dan penghargaan, juga rasa percaya.
2. Dukungan informatif, yang berupa seperti informasi, petunjuk, dan nasehat yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah masalah yang sedang dihadapi.
3. Dukungan instrumental, seperti tersedianya sarana untuk mempermudah mencapai tujuan dalam bentuk suatu materi, memberikan kesempatan berupa waktu, peluang, pekerjaan juga modifikasi dalam lingkungan.
4. Penilaian positif, yang berupa pemberian penghargaan atas suatu usaha individu yang sudah dilakukan, pemberian umpan balik terkait prestasi dan hasil, penghargaan dan juga kritik yang lebih membangun.

3. Komponen dukungan sosial

Menurut Caplan (dalam Crider, 1983) dukungan sosial mempunyai 3 komponen, yaitu :

1. Perhatian emosional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perhatian emosional yaitu individu merasa mendapatkan perhatian pribadi dari orang-orang di sekitar, dan juga membantu memecahkan masalah baik yang ada dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan.

2. Informasi

   Informasi adaalah invidu mendapatkan informasi-informasi yang bermanfaat dan juga dapat menyampaikan informasi kepada individu-individu yang lainnya.

3. Penilaian

   Penilaian (umpan balik) atau pemberian dorongan yaitu individu mendapatkan perhatian dorongan, penilaian atau umpan balik yang dapat mendukung atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

4. Bentuk dukungan sosial

Beberapa bentuk dari dukungan sosial menurut Cohen dan Hobermean (dalam Isnawati & Suhariadi, 2013) yakni:

a. *Appraisal support*

   Yaitu adanya pemberian bantuan yang merupakan nasehat terkait untuk memecahkan suatu permasalahan dalam individu yang bertujuan mengurangi stressor.

b. *Tangiable support*

   Yaitu bantuan yang bersifat nyata yang dapat berupa bantuan secara fisik atau tindakan untuk menyelesaikan permasalahan dan tugas individu tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Self esteem support*

Yaitu dukungan yang diberikan dari orang lain yang berupa perasaan yang kompeten atau harga diri atau perasaan dari individu bahwa individu tersebut memiliki keyakinan dan kepercayaan akan kemampuannya.

d. *Belonging support*

Yaitu dukungan yang menunjukkan perasaan yang dapat diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dengan mempunyai rasa kebersamaan yang kuat.

5. Manfaat dukungan sosial

Johnson dan Johnson (2000) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan :

a. Produktifitas

Melalui kualitas penalaran, peningkatan dalam hal motivasi, kepuasan kerja dan dapat mengurangi dampak dari stres kerja.

b. Kesejahteraan psikologis

Individu mempunyai kemampuan menyesuaikan diri melalui harga diri, kejelasan identitas dari diri, pengurangan distres, perasaan memiliki.

c. Kesehatan fisik

Dukungan sosial dapat mempengaruhi hormon dan anggota tubuh yang lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Manajemen stres yang lebih produktif

Melalui informasi, perhatian, dan juga umpan balik yang dibutuhkan untuk menangani stres.

6. Faktor-faktor yang dapat menghambat pemberian dukungan sosial

Menurut Apollo & Cahyadi (2012) faktor-faktor yan dapat menghambat pemberian dukungan sosial yaitu :

a. Adanya penarikan diri yang dilakukan dari orang-orang sekitar, disebabkan oleh harga diri yang lemah dan rendah, takut akan kritik, adanya perasaan bahwa orang di sekitar tidak akan menolong, seperti menjauh, diam, menutup diri, dan tidak mau untuk meminta bantuan.
b. Perasan melawan orang llain, seperti tidak sensitif, tidak ada timbal balik, agresif dan selalu curiga.
c. Tindakan sosial yang tak pantas, seperti mengganggu orang disekitar, tidak pernah merasakan kepuasan, berpakian yang tidak pantas, dan selalu membicarakan dirinya sendiri secara terus menerus.

7. Dukungan sosial dalam Pandangan agama Islam

Dukungan sosial adalah suatu bentuk dari bantuan yang diberikan oleh individu yanng satu kepada iindividu yang lainnya. Bentuk dari dukungan yang dimaksud disiini adalah bentuk suatu dukungan yang nyata terlihat dan rasa kasih sayang, cinta dan kenyamanan untuk individu. Ada istilah didalam agama islam mengenai dukungan sosial yaitu saling membantu dan tolong-menolong (*Ta'awun).* Saling membantu dan tolong

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menolong adalah suatu perbuatan yang dianjurkan dalam agama islam, hal tersebut meyadarkan tentang manusia bersifat sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang-orang disekitar. Dalam Al-Qur'an hubungan sosial dapat dibedakan menjadi tiga, yang pertama hubungan dengan Sang pencipta yakni Allah SWT, yang kedua hubungan dengan diri sendiri, dan yang ketiga adalah hubungan sesama manusia. Dalam hal ini dukungan sosial adalah yang berkaitan dengan sesama manusia yang saling membantu dan tolong menolong didalam kesusahan. Berikut ini adalah ayat yang berhubungan mengenai dukungan sosial.

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi´ar-syi´ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah; 2)

Dan tolong-menolonglah kamu dalammengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya. (Q.S Al-Maidah: 2)

C. Generasi Y

Definisi generasi adalah kelompok yang mempunyai tahun kelahiran dengan rentang usia dan waktu yang sama, dan peritiwa kehidupan yang signifikan terhadap suatu tahan perkembangan (Kupperschmidt, 2000; dalam Macky, Gardner & Forsyth, 2008). Generasi Y lahir antara rentang tahun 1980 sampai 1999 (Crumpacker & Crumpacker, 2007). Generasi Y adalah kelompok usia yang baru saja memasuki dunia kerja (Eisner, 2005). Generasi ini tumbuh pada masa ekspansi ekonomi yang penuh dalam ketidakpastian. Generasi ini mempunyai karakteristik yang patriotis, mempunyai moral yang lebih kuat, memperjuangkan kebebasan, lebih menghargai keluarga dan sosialis.

Dari hasil penelitian di Malaysia melaporkan bahwa Generasi Y memiliki angka *turnover* yang lebih tinggi daripada generasi yang lain (Khalid, Nor, dan ismaill, 2013). Generasi ini akan belajar banyak dari pekerjaan seblumnya dan kemudian pindah dengan mencari pekerjaan yang lebih baik dan perusahaan yang lebih besar (Pooley 2006; dalam Ng, Schweitze & Lyons, 2010). Ketika Generasi Y merasakan tidak adanya *reward* yang diberikan tempat kerjanya, maka akan berpindah untuk mendapatkan peluang yang lebih baik (Ng, Schweitzer & Lyons, 2010). Generasi ini mempunyai *self esteem* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Twenge & Campbell, 2008).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hubungan Antar Variabel

Penelitian saat ini berfokus untuk menjawab fenomena *turnover* melalui tingkah laku seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tett dan Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan erat dengan intensi *turnover* (Bowling, 2010) dan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* (Heydrian & Abhar, 2011), sementara itu keduanya adalah dampak dari *Organization-Based Self-Esteem* (OBSE) (Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). Pekerja yang menilai dirinya sebagai orang yang berarti akan menjadikan nilai dan tujuan organisasi sebagai bagian dari kehidupan pekerja. Hal tersebut yang akan menjadikan pekerja bersedia untuk menetap dalam suatu perusahaan atau organisasi (Fan, 2008). Individu yang memiliki tingkat OBSE yang tinggi adalah individu yang mempunyai rasa ketercukupaan pribadi sebagai anggota organisasi dan kepuasaan peran organisasi pekerja (Pierce dkk, 1989). Oleh karena itu peneliti mencoba melihat fenomena *turnover* dari konstruk OBSE. Hasil penelitian ini memfokuskan pada validitas dari konstruk mengenai OBSE. *Organization Based Self Esteem* (OBSE) sendiri adalah tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan di dalam organisasi (Pierce dkk, 1989).

Pierce dan Gardner (2004) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh pada *Organization Based Self Esteem*. Yang pertama yaitu stuktur di tempat kerja, yang kedua adalah Umpan balik yang dikirimkan dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan atau dukungan sosial (kepercayaan, keadilan, rasa hormat), dan yang ketiga adalah perasaan individu tersebut mengenai *efficacy* dan kompetensi yang dimiliki yang berasal dari pengalaman pribadi (Pierce & Gardner, 2004). Ketiga hal tersebut juga dapat mempengaruhi *self esteem global* tetapi pada OBSE ketiga hal tersebut juga terjadi dalam konteks pekerjaan dan organisasi (Pierce dkk, 1989 dalam Pierce & Gardner, 2004). Berdasarkan penelitian Chen (2015) Dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap OBSE pada perawat di Taipei.

Menurut B. F. Skinner dalam teori *reinforcement* (2013) atau penguatan (positif) bahwa individu yang yang mendapatkan penguatan positif maka perilaku individu tersebut akan semakin kuat dan akan diulang, penguatan positif dalam hal ini adalah bentuk dukungan sosial yang berupa bantuan yang diberikan kepada individu (emosional, penghargaan, informasi, instrumental) yang hal tersebut jika diberikan secara berulang-ulang kepada individu pekerja maka akan semakin meningkatkan kemampuan ataupun keyakinan untuk berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan sesuai peran dalam organisasi.

E. KERANGKA TEORITIK

Turnover adalah suatu proses dimana pekerja meninggalkan pekerjaan dan perusahaannya dan digantikan dengan pekerja yang baru (Mathis & Jackson, 2001). Konstruk *organization based self esteem* diambil karena penelitian yang ada saat ini mengenai fenomena *turnover* adalah tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi sementara keduanya berhubungan erat dengan intensi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

turnover dan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap intensi *turnover* yang mana keduanya adalah dampak dari OBSE, oleh karena itu peneliti mencoba melihat fenomena *turnover* dari konstruk OBSE. Tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi adalah pengertian dari OBSE. *Organization based self esteem* tidak terlepas dari faktor yang sangat penting yaitu dukungan sosial.

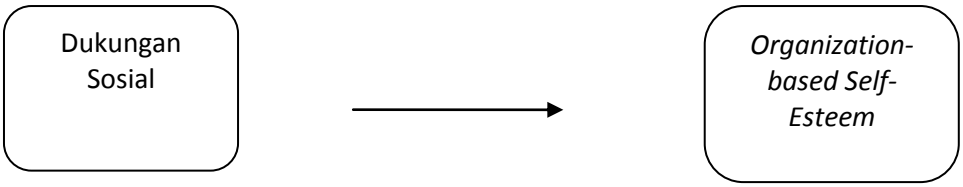
Dukungan sosial merupakan suatu kumpulan proses sosial, kognitif, emosional, dan perilaku-perilaku yang terjadi dalam hubungan antar pribadi, dimana individu tersebut merasa mendapat bantuan untuk melakukan penyesuaian atas masalah yang dihadapi (Dalton, Elias, & Wardersman, 2001). Dukungan sosial akan diperoleh dari orang-orang yang berada di sekitar lingkungan individu yang salah satunya adalah keluarga (pasangan, anak, saudara) atau juga dari lingkungan pekerjaan (atasan, rekan kerja, bawahan).

Menurut Pearce (1989) menyatakan bahwa kondisi lingkungan adalah pembentuk OBSE yang paling utama. Ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang berbentuk dukungan emosional misalnya rasa percaya,perhatian, rasa cinta, maka individu tersebut akan merasa nyaman dan yakin dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dikerjakan seperti mengerjakan tugasnya dalam konteks pekerjaan. Korman (1971) mengungkapkan bahwa harapan orang-orang di sekitar dan kondisi situasional sangat berperan dalam pembentukan *self-esteem* (Korman, 1971). Setelah individu mendapatkan dukungan sosial maka individu dapat meningkatkan produktivitas, produktivitas sendiri adalah salah satu manfaat yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh dari dukungan sosial, contoh dari produktivitas yaitu peningkatan motivasi, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang hal tersebut adalah dampak dari *Organization Based Self Esteem* atau bagian dari *Organization Based Self Esteem.*

Menurut B. F. Skinner dalam teori *reinforcement* atau penguatan (positif) bahwa individu yang yang mendapatkan penguatan positif maka perilaku individu tersebut akan semakin kuat dan akan diulang, penguatan positif dalam hal ini adalah bentuk dukungan sosial yang berupa bantuan yang diberikan kepada individu (emosional, penghargaan, informasi, instrumental) yang hal tersebut jika diberikan secara berulang-ulang kepada individu pekerja maka akan semakin meningkatkan kemampuan ataupun keyakinan untuk berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan sesuai peran dalam organisasi. Generasi Y adalah generasi yang paling tinggi tingkat *turnover* daripada generasi yang lainnya, dan juga memiliki *self esteem* yang lebih tinggi. Pekerja yang rentan mengalami turnover adalah pekerja yang memiliki jangka waktu bekerja yang pendek seperti karyawan kontrak. Berdasarkan penjelasan diatas maka menghasilkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Konseptual Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Organization Based Self Esteem*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan kerangka teoritik diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha : Dukungan sosial berhubungan positif dengan *organization based self esteem*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian yaitu kuantitatif korelasional, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan anatar dua variabel atau lebih (Arikunto, 2010). Menurut Sugiyono (2010) metode kuantitatif adalah metode yang tepat jika digunakan untuk mengetahui sebuah fenomena atau permasalahan yang diambil melalui responden yang cukup banyak serta juga mengetahui dengan jelas dan meringkas kondisi dan situasi terhadap berbagai variabel yang akan diteliti, diamana variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Organization based Self Esteem* dan Dukungan Sosial.

B. Identifikasi Variabel

Uraian variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Variabel terikat

Variabel terikat (Y) atau biasa disebut dengan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel (Y) dalam penelitian ini adalah *Organization Based Self Esteem* (OBSE).

2. Variabel bebas

Variabel bebas (X) atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel (X) adalah Dukungan Sosial.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Organization Based Self Esteem*

Kondisi yang dirasakan individu bahwa dirinya penting, berarti, dihargai serta mempunyai kemampuan atau keyakinan untuk berpartisipasi dan dapat melakukan suatu pekerjaan sesuai peran dalam ruang lingkup organisasi.

2. Dukungan Sosial

Bantuan yang diberikan kepada individu untuk menyelesaikan permasalahan dan penyesuaian atas masalah yang terjadi sehingga individu merasa nyaman.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Y yang memiliki rentang tahun kelahiran antara tahun 1980-1999 yang sedang bekerja di kabupaten Sidoarjo.

Alasan menjadikan kota Sidoarjo sebagai wilayah penelitian adalah kabupaten Sidoarjo memiliki jumlah industri besar dan sedang terbanyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam provinsi jawa timur sebanyak 978 (jatim.bps.go.id: 15 januari 2019), dan juga memilih Generasi Y yang memiliki rentang tahun kelahiran antara tahun 1989-1999 adalah Generasi Y juga mempunyai *self esteem* yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Twenge & Campbell, 2008). Khususnya Generasi Y *turnover* lebih mudah terjadi, Schwabel (2012) menyatakan selama kurun 2 tahun Generasi Y akan meninggalkan tempat kerjanya dan Pada tahun 2012 persentase *turnover* dari Generasi Y yaitu 33,1%.

2. Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah Generasi Y di kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 718.000 (http//bps.go.id: 3 Februari 2019). Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500 orang (Roscoe dalam Sugiyono, 2010). Oleh karena jumlah sampel masih belum dapat diketahui maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne2}$$

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan / *Margin Of Eror Max*

$$n = \frac{718000}{1+718000\,(0,1)2}$$

n = 99,999, dibulatkan menjadi 100 agar mempermudah peneliti

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Jika 30 merupakan batas minimal ukuran sampel, maka 100 adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan jumlah sampel yang bisa dikatakan lebih dari cukup dalam sampel dari suatu penelitian.

3. Teknik Sampling

Teknik untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Incidental Sampling,* karena *Accidental Sampling*adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan insidental atau kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan kriteria yang ditetapkan sebagai nara sumber (Margono, 2004).

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan instrumen yang dibuat untuk mengukur dukungan sosial yang kaitannya dengan *Organization Based Self Esteem.*

1. Organization Based Self Esteem

Untuk bisa mengukur OBSE menggunakan 10 item yang diadopsi dari Pierce dan Gardner yang telah dikembangkan oleh Yunis Mega Saputri (2016) dan memiliki tingkat reliabilitas 0,906 dengan demikian bias dikatakan baik karena mendekati angka 1,0 dan menghasilkan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1 Blueprint *Organization Based Self Esteem*

No	Aspek	Indikator	F	Jumlah
1	Kekuatan	Dipercaya, penting	1,2,3,9	4
2	Kebajikan	Berguna, membantu	4,6	2
3	Keberartian	Berharga, diandalkan, ditanggapi	5, 7	2
4	Kompetensi	Bekerja sama, menyelesaikan tugas dengan baik	8,10	2
	Jumlah			10

Jenis skala yang digunakan yaitu Skala Likert. Semua jenis item tersebut berjenis *favorable* dan masing masing item memiliki alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk bobot dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Penilaian pernyataan

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Netral	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

2. Dukungan Sosial

Untuk instrumen dari dukungan sosial mengambil aspek-aspek dari dukungan sosial yang dikemukakan oleh Cohen dan Syne yang telah dikembangkan oleh R. Rironggo (2013) dan memiliki tingkat realibilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 0,97 dengan demikian bias dikatakan dalam kategori baik karena mendekati angka 1,0 dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3.3 Blueprint Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Emosional	Empati, Kepedulian	1,2,3,4,6,8	5,7	9
2	Penghargaan atau penilaian	Penghargaan atau penilaian positif, Motivasi	9,10,12,13,15,16,17	11,14	9
3	Informasi	Nasehat, Saran	18,19		2
4	Instrumental	Waktu dan tenaga,Bantuan uang atau pujian	20,21,22,23, 24		4
Jumlah					24

Jenis skala yang digunakan yaitu Skala Likert. Semua jenis item tersebut berjenis *favorable* dan *unfavorable* masing masing item memiliki alternatif jawaban yaitu SangatSesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk bobot dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Penilaian pernyataan

Pilihan Jawaban	*Favorable*	*unfavorable*
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Netral	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penyebaran skala *organization based self esteem* dan skala dukungan sosial dilakukan dengan menggunakan *google form* agar memudahkan dalam mencari responden sesuai kriteria dalam penelitian ini, selain lebih mudah juga lebih menghemat tenaga karena angket bisa diisi melewati *handphone* dengan alamat http://forms.gle/evjqwkhrwBpt9o76.

3. Validitas dan reliabilitas

Langkah awal dari penelitian sesudah mengumpulkan data adalah pengujian kuisioner yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian untuk kuisioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik uji coba terpakai atau biasa disebut *try out* terpakai. Seperti yang dikemukakan Hadi (2000:97) bahwa dari *try out* terpakai atau uji coba terpakai hasil dari uji cobanya langsung digunakan untuk menguji dalam hipotesis penelitian dan yang digunakan hanya butir butir yang layak untuk dianalisis. Jadi uji coba terpakai adalah suatu teknik untuk digunakan menguji validitas dan reabilitas hanya melaakukan pengambilan data satu kali dan hasil uji cobanya juga langsung digunakan dalam pengujian hipotesis.

Menurut hadi (2000:98) uji coba terpakai atau *try out* terpakai ini mengandunng beberapa kelebihan dan kelemahan. Resikonya yaitu jika terlalu banyak butir yang tidak layak dan sedikit butir yang layak maka tidak ada waktu lagi untuk merevisi kuisioner atau instrumennya. Dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

elebihan dari uji coba terpakai atau *try out* terpakai ini adalah menghemat dan tidak perlu membuang-bunag tenaga, membuang-buang waktu, dan biaya untuk uji coba semata.

4. Analisis Data

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis yaitu untuk membuktikan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y, maka teknik analisis yang digunakan ialah Analisis *Product Moment* karena analisis ini sesuai dengan data yang diperoleh yang berbentuk interval dan ratio sehingga dapat memenuhi asumsi dari pearson. Sedangkan agar mempermudah dalam penghitungan maka akan diproses dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16.00 *for windows*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yaitu generasi Y yang aktif bekerja atau sedang bekerja di kabupaten Sidoarjo, Selanjutnya 100 orang responden penelitian dikelompokkan menjadi beberapa kelompok berdasarkan jenis kelamin, tahun lahir, pendididikan terakhir dan lama bekerja.

Tujuan dari analisis deskriptif yaitu mengetahui deskripsi dari data tersebut seperti rata-rata, standard deviasi, varians, ataupun yang lainnya. Berdasarkan dari hasil analisis *descriptive statistic* (SPSS) bisa diketahui nilai rata-rata (*mean*) dan standard deviasi dari jawaban yang sudah di isi oleh responden terhadap skala ukur sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data responden yang telah dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin agar mempermudah mendapatkan jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini adalah gambaran umum responden penelitian sesuai jenis kelamin :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (N)	Presentase (%)
Laki-laki	81	81 %
Perempuan	19	19%
Jumlah	100	100 %

Berdasarkan tabel 5 dapat memberikan gambaran bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 100 responden yang menjadi subyek dalam penelitian, diperoleh 81 responden laki-laki dengan persentase 81% dan 19 untuk jumlah responden perempuan dengan persentase 19%. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dengan berjenis kelamin laki-laki lebih besar jumlah dan pesentasenya dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Jumlah	*Mean*	*St. Dev*
Organization Based Self Esteem	Laki-laki	81	34,6914	6,07586
	Perempuan	19	35,2222	6,12186
Dukungan Sosial	Laki-laki	81	78,8765	0,42879
	Perempuan	19	79,2632	1,23409

Dari tabel 6 dapat diketahui banyak dari data dari aktegori jenis kelamin yaitu 81 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 19 responden berjenis kelamin perempuan. Pada variabel *organization based self esteem* nilai rata-rata tertinggi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai 35,2222 serta *standard deviation* 6,12186. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 34,6914 serta *standard deviation* 6,07586, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki nilai tingkat *organization basel self esteem* yang lebih tinggi daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki. Pada variabel dukungan sosial nilai rata-rata tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan dengan nilai 79,2632 serta *standard deviation* 11,23409, dan responden dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan nilai 78,8765 serta *standard deviation* 10,42879, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi tingkat dukungan sosial daripada responden yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan Tahun Lahir

Untuk pengelompokkan dalam penelitian ini dari generasi Y yang lahir pada rentang tahun (1979- 2000) dibagi menjadi 4 bagian yaitu yang pertama yang lahir rentang tahun (1979-1985), yang kedua yang lahir rentang tahun (1986 – 1990), yang ketiga yang lahir rentang tahun (1990 – 1995), dan yang keempat adalah yang lahir rentang tahun (1996 – 2000). Berikut ini adalah gambaran pengelomppokan responden berdasarkan tahun lahir :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tahun Lahir

Rentang Tahun	Jumlah (N)	Persentase
(1980-1985)	2	2%
(1986-1990)	17	17%
(1991-1995)	56	56%
(1996-1999)	25	25%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 7 dapat memberikan gambaran bahwa berdasarkan jenis tahun lahir yang dibagi empat kategori yaitu tahun (1980-1985), (1986-1990), (1991-1995), dan (1996-1999) dari 100 responden yang menjadi subyek dalam penelitian, diperoleh bahwa 2 responden yang lahir rentang tahun (1980-1985) dengan persentase 2%, 17 responden yang lahir rentang tahun (1986-1990) memiliki persentase 17%, 56 responden yang lahir antara rentang tahun (1991-1995) memiliki persentase 56%, dan 25 responden yang lahir rentang tahun (1996-1999) dengan persentase 25%. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang lahir retang tahun (1991-1995) lebih mendominasi sebanyak 56 responden dengan persentase 56%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Berdasarkan Tahun Lahir

Variabel	Tahun Lahir	Jumlah	*Mean*	*St. Dev*
Organization Based self Esteem	(1980-1985)	2	34,6786	7,6567
	(1986-1990)	17	35,5784	10,9342
	(1991-1995)	56	34,7778	8,7231
	(1996-1999)	25	34,9897	8,7986
Dukungan Sosial	(1980-1985)	2	79,3422	12,4867
	(1986-1990)	17	80,5685	17,5267
	(1991-1995)	56	79,7344	14,3268
	(1996-1999)	25	79,5436	13,7377

Dari tabel 8 dapat diketahui banyak dari data dari kategori tahun lahir yaitu 2 responden yang memiliki tahun lahir 1980-1985, 17 responden meiliki tahun lahir 1986-1990, 56 responden memiliki tahun lahir 1991-1995, dan 25 responden memiliki tahun lahir 1996-1999. Pada variabel *organization based self esteem* nilai rata-rata tertinggi pada responden yang memiliki tahun lahir 1986-1990 dengan nilai 35,5784 serta *standard deviation* 10,9342. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu memiliki tahun lahir 1979-1985 dengan nilai 34,6786 serta *standard deviation* 7,6567, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tahun lahir 1986-1990 memiliki nilai tingkat *organization basel self esteem* yang lebih tinggi daripada responden yang memiliki tahun lahir yang lainnya. Pada variabel dukungan sosial nilai rata-rata tertinggi adalah responden yang memiliki tahun lahir 1986--1990 dengan nilai 80,5685 serta *standard deviation* 17,5267, dan responden dengan nilai rata-rata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

paling rendah yaitu responden yang memiliki tahun lahir 1979-1985 dengan nilai 79,3422 serta *standard deviation* 124867 , maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tahun lahir 1986-1990 lebih tinggi tingkat dukungan sosial daripada responden yang lainnya.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk pengelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir ditemukan bahwa ada beberapa kategori pendidikan terakhir yaitu SMA, SMK, S1. Agar lebih mudah mendapatkan gambaran kategori yang lebih banyak maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
SMA	35	35%
SMK	60	60%
S1	5	5%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 9 dapat memberikan gambaran bahwa hasil pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 responden dengan persentase 35%, pendidikan terakhir SMK sebanyak 60 responden dengan persentase 60%, dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 responden dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

persentase 5%. Hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMK.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Pendidikan Terakhir	Jumlah	*Mean*	*St. Dev*
Organization Based Self Esteem	SMA	35	34,5647	15,4332
	SMK	60	34,3020	46,7547
	S1	5	36,5423	25,7615
Dukungan Sosial	SMA	35	79,9495	17,6567
	SMK	60	80,4324	35,2134
	S1	5	81,2237	21,7726

Dari tabel 10 dapat diketahui banyak dari data dari kategori pendidikan terakhir yaitu 35 responden memiliki pendidikan terakhir SMA ,60 respondenmemeiliki pendidikn terakhir SMK, dan 5 responden mempunyai pendidikan terakhir S1. Pada variabel *organization based self esteem* nilai rata-rata tertinggi pada responden yang mmemiliki pendidikan terakhir S1 dengan nilai 36,5423 serta *standard deviation* 25,7615. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu memiliki pendidian terakhir SMK dengan nilai 34,3020 serta *standard deviation* 46,7547, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 mempunyai nilai tingkat *organization basel self esteem* yang lebih tinggi daripada responden yangmemiliki pendidikan terakhir SMA atau SMK. Pada variabel dukungan sosial nilai rata-rata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertinggi adalah responden yang berjenis memiliki pendidikan terakhir S1 dengan nilai 81,2237 serta *standard deviation* 21,7726, dan responden dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu responden yang memiliki pendidikan terakhhir SMA dengan nilai 79,9495 serta *standard deviation* 17,6567, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang memliki pendidikan terakhir S1 lebih tinggi tingkat dukungan sosial daripada responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA atau SMK.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk pengelompokkan berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi lima kategori agar lebih mudah untuk mengelompokkan, pertama yakni yang bekerja selama kurang dari satu tahun (<1 tahun), yang bekerja selama satu sampai dua tahun (1-2 tahun), yang bekerja selama dua sampai tiga tahun (2-3 tahun), yang bekerja selama tiga sampai empat tahun (3-4 tahun), yang bekerja selama empat sampai lima tahun (4-5 tahun), dan yang bekerja selama lebih dari lima tahun (>5 tahun). Berikut ini adalah gambaran responden berdasarkan lama bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (N)	Persentase (%)
<1 tahun	12	12%
1-2 tahun	20	20%
2-3 tahun	31	31%
3-4 tahun	23	23%
4-5 tahun	14	14%
>5 tahun	5	5%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja yakni 12 responden yang bekerja selama kurang dari satu tahun (<1) dengan persentase 12%, 20 responden yang bekerja selama 1 sampai 2 tahun (1-2) dengan persentase 20%, 31 responden yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun (2-3) dengan persentase 31%, 23 responden yang bekerja selama 3 sampai 4 tahun (3-4 tahun) dengan persentase 23%, 14 responden yang bekerja selama 4 sampai 5 tahun (4-5 tahun) dengan persentase 14%, dan selanjutnya 5 responden yang bekerja selama lebih dari 5 tahun (>5 tahun). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun (2-3 tahun)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

Variabel	Lama Bekerja	Jumlah	*Mean*	*St. Dev*
Organization Based Self Esteem	<1 tahun	12	33,6314	35,7366
	1-2 tahun	20	33,3728	6,6346
	2-3 tahun	31	34,4230	10,5244
	3-4 tahun	23	34,6425	45,6377
	4-5 tahun	14	35,8376	9,7725
	>5 tahun	5	34,6354	65,6344
Dukungan Sosial	<1 tahun	12	80,4237	56,6276
	1-2 tahun	20	80,5424	17,5269
	2-3 tahun	31	80,1527	5,6274
	3-4 tahun	23	80,5232	26,7675
	4-5 tahun	14	81,5267	42,6276
	>5 tahun	5	82,7367	33,6735

Dari tabel 12 dapat diketahui banyak dari data dari kategori lama bekerja yaitu 12 responden bekerja selama kurang dari satu tahun, 20 responden bekerja se1ama satu sampai dua tahun, 31 responden memiliki bekerja selama dua sampai tiga tahun, 23 responden bekerja selama tiga sampai empat tahun, 14 responden bekerja selama empat sampai lima tahun, dan 5 responden bekerja selama lebih dari lima tahun. Pada variabel *organization based self esteem* nilai rata-rata tertinggi pada responden bekerja selama empat sampai lima tahun dengan nilai 35,8376 serta *standard deviation* 9,7725. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu yang bekerja selama satu sampai dua tahun dengan nilai 33,3728 serta *standard deviation* 6,6346, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja selama empat sampai lma tahun mempunyai nilai tingkat *organization basel self esteem* yang lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi daripada responden yang lalinnya. Pada variabel dukungan sosial nilai rata-rata tertinggi adalah responden yang bekerja selama lebih dari lima tahun dengan nilai 82,7367 serta *standard deviation* 33,6735, dan responden dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu responden yang bekerja selama dua sampai tiga tahun dengan nilai 80,1527 serta *standard deviation* 5,6274, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja selama lebih dari lima tahun lebih tinggi tingkat dukungan sosial daripada responden yang lainnya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi

a. Validitas Dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas adalah dua hal yang saling keterkaitan erat dan berperan dalam proses menentukan baik atau tidaknya sesuatu alat ukur. Kualitas alat ukur juga menentukan baik atau tidaknya hasil suatu penelitian. Oleh karena itu alat ukur seharusnya memenuhi syarat valid dan juga reliabel.

1) Validitas

Validitas berasal dari *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan dalam suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya (Azwar, 2011). Alat ukur bisa dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila aat ukur tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam memberikan hasil suatu alat ukur sesuai dengan yang dimaksud dilakukannya pengukuran serta mampu memberikan gambaran terkait perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subjek yang satu dengan yang lainnya.

Validitas skala dapat ditegakkan pada langkah telaah dan juga revisi butir pernyataan, yang dapat dicari dengan menggunakan kriteria pembanding yang didapat dari alat ukur itu sendiri atau disebut *internal validity,* yang mengkorelasikan skor dari masing-masing aitem dengan skor totalnya. Sebagai kriteria pemilih dalam aitem berdasarkan korelasi item-total bisanya menggunakan batasan $r \geq 0,3$ (Azwar, 2011). Dengan demikian, semua pernyataan yang mempunyai korelasi dengan skor kurang dari 0,3 dapat disisihkan dan pernyataan yang akan diikutkan dalam skala diambil dari aitem-aitem yang mempunyai korelasi sama dengan atau lebih dari 0,3. Hal tersebut memiliki pengertian semakin tinggi koefisien nilai korelasi mendekati 1,00 maka akan semakin baik juga konsistensinya (Azwar, 2003). Analisis validitas dilakukan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows.* Daya diskriminasi aitem diteima apabila memenuhi kaidah koefisien *Corrected Item Total Correlation* $\geq$ 0,30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Hasil Uji Validitas skala *Organization Based Self Esteem*

Dari data responden yang telah diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16.00 *for windows*, menghasilkan data seperti dibawah ini :

Tabel 4.9 Validitas Aitem *Organization Based Self Esteem*

No. Aitem	*Corrected Item-Total Correlation*	Hasil
Aitem 1	0,659	Valid
Aitem 2	0,687	Valid
Aitem 3	0,667	Valid
Aitem 4	0,812	Valid
Aitem 5	0,710	Valid
Aitem 6	0,769	Valid
Aitem 7	0,665	Valid
Aitem 8	0,881	Valid
Aitem 9	0,504	Valid
Aitem 10	0,792	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 13 terdapat 10 aitem yang telah di uji coba memiliki nilai diatas atau kurang dari 0,3, atau dapat diartikan 10 aitem tersebut bisa dikatakan valid untuk menjadi alat ukur selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial

Dari data responden yang telah diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16.00 *for windows*, menghasilkan data seperti dibawah ini :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10 Validitas Aitem Dukungan Sosial

No. Aitem	*Corrected Item-Total Correlation*	Hasil
Aitem 1	0,600	Valid
Aitem 2	0,527	Valid
Aitem 3	0,570	Valid
Aitem 4	0,166	Tidak Valid
Aitem 5	0,503	Valid
Aitem 6	0,775	Valid
Aitem 7	0,621	Valid
Aitem 8	0,498	Valid
Aitem 9	0,496	Valid
Aitem 10	0,790	Valid
Aitem 11	0,109	Tidak Valid
Aitem 12	0,653	Valid
Aitem 13	0,696	Valid
Aitem 14	0,657	Valid
Aitem 15	0,841	Valid
Aitem 16	0,752	Valid
Aitem 17	0,587	Valid
Aitem 18	0,599	Valid
Aitem 19	0,516	Valid
Aitem 20	0,497	Valid
Aitem 21	0,771	Valid
Aitem 22	0,715	Valid
Aitem 23	0,746	Valid
Aitem 24	0,688	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel 14, menunjukkan bahwa dari 24 aitem yang valid yaitu sama atau lebih dari 0,3 sebanyak 22 aitem yakni aitem 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,sedangkan yang tidak valid atau yang kurang dari 0,3 sebanyak 2 aitem yakni aitem 4 dan 11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran dan alat ukur yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok yang terdapat dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran bisa dipercaya (Azwar, 2014).

Angka koefisien yang bernilai 1,0 menandakan bahwa adanya konsistensi yang sempurna pada hasil yang bersangkutan (Azwar, 2012). Koefisien realiabilitas yang mendakati 1,0 akan mempunyai reliabilitas yang semakin tinggi, begitupun sebaliknya angka yang mendekati 0, mempunyai teliabilitas yang rendah. Nilai reliabilitas aitem yang diterima > 0,60 (Azwar, 2014).

Reliablitas dihitung dengen menggunakan *Alpha Cronbach*, hal tersebut dapat digunakan pada skala yang dipecah atau dibelah menjadi dua atau tiga bagian. Dalam melakukan pemecahan atau pembelahan sangat penting untuk menjadikan jumlah aitem sama sehingga diharapkan pecahan-pecahan tersebut seimbang. Dalam perhitungan dilakukan menggunakan program *IBM SPSS* 2.0 *for windows*. Menghasilkan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11 Reliabilitas Aitem *Organization Based Self Esteem* dan Dukungan Sosial

Variabel	*Cronbach's Alpha Bassed on Standardized Items*	Hasil
Organization Based Self Esteem	0,927	Sangat Reliabel
Dukungan Sosial	0,926	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel di 15 menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai sangat reliabel. Sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban yang telah dijawab responden pada suatu variabel yang akan dianalisis. Jika distribusi sebaran noral maka menyatakan bahwa responden penelitian dapat mewakili populasi yang sudah ada, sebaliknya jika sebaran tidak normal maka dapat mengambil kesimpulan bahwa responden tidak representatif sehingga tidak bisa mewakili populasi.

Uji normalitas sebaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pengolahan data menggunakan *SPSS for windows* versi 16.0. Hasil dari pengujian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

normalitas data menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Variabel *Organization Based Self Esteem* Dan Dukungan Sosial

	Organization Based Self Esteem	**Dukungan Sosial**
N	100	100
Kolmogorov-Smirnov Z	1,324	0,762
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,060	0,607

Berdasarkan tabel 16 diperoleh hasil untuk skala *organization based self esteem* sebesar 0,060 > 0,05, selanjutnya untuk skala variabel dukungan sosial sebesar 0,607. Karena nilai dari signifikansi pada semua skala yaitu lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil data tersebut memiliki distribusi normal dan juga hasil ini memenuhi asumsi uji normalitas.

4) Pengujian Linieritas

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat memiliki garis lurus yang linier atau tidak. Pada penelitian ini uji linieritas dengan menggunakan tabel anova yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows 16.0.* Hasil uji linieritas ddengan menggunakan tabel anova pengolahan data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan menggunakan *SPSS for windows* 16.0 menghasilkan sebegai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Linieritas Variabel *Organization Based Self esteem* dan Dukungan Sosial

Variabel	Signifikansi	F	Keterangan
***Organization Based Self Esteem* dan Dukungan Sosial**	0,154	1,343	Linier

Dari hasil tabel 17 uji linieritas data diantara variabel *organization based self esteem* dan dukungan sosial diatas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,154 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel antara *organization based self esteem* dan dukungan sosial memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan Hasil uji asumsi data yang telah dilakukan melalui uji normalitas sebaran variabel *organization based self esteem* dan dukungan sosial semua dapat dinyatakan normal. Demikian pula dengan uji linieritas hubungan dari kedua variabel dapat dinyatakan linier. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengujian Hipotesis

Pada Penelitian ini, agar dapat mengetahui hubungan dari dua variabel yaitu variabel *organization based self esteem* maka harus diuji menggunakan analisis *Product Moment* dengan bantuan program *SPSS for windows* 16.0.

Tabel 4.14 *Deskriptive Statistik* Variabel *Organization Based Self Esteem* dan Dukungan Sosial

	Rata-rata	***Std. Deviation***	**N**
Organization Based Self Esteem	34,81	6,10	100
Dukungan Sosial	78,83	10,64	100

Dari tabel 18 memberikan gambaran mengenai mean, standar deviasi, banyaknya data dari variabel bebas ataupun variabel terikat. Rata- rata nilai atau mean dengan jumlah responden N=100, Selanjutnya nilai rata-rata atau mean dengan jumlah responden N=100 pada variabel *organization based self esteem* adalah 34,81 dengan standart deviasi 6,10. Kemudian nilai rata-rata atau mean dengan jumlah responden N=100 pada variabel dukungan sosial adalah 78,83 dengan standart deviasi 10,64.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Korelasi Variabel *Organization based Self Esteem* dengan Dukungan Sosial

Variabel	Nilai Korelasi	Sig.
***Organization Based Self Esteem* dengan Dukungan Sosial**	0,760	0,00

Pada tabel 19 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan antara nilai *organization based self esteem* dengan dukungan sosial. Dari tabel tersebut menyatakan besarnya korelasi 0,760. Dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha diterima. Artinya bahwa terdapat hubungan ppositif antara *organization based self esteem* dengan dukungan sosial.

C. Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y. Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisa kemudian dilakukan intepretasi hasil penelitian mulai dari aspek teoritis dan praktisnya, maka dilakukan pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan uji product moment untuk menguji hipotesis penelitian karena data dari penelitian ini bersifat normal dan linier. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang memiliki bunyi dukungan sosial dengan *organization based self esteem*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

,menunjukkan besarnya korelasi 0,760 dengan angka signifikansi 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) yang berarti hipotesis diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *oganization based self esteem.*

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y. Hal tersebut terbukti karena hipotesis bisa diterima. Hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai dukungan sosial dari rekan kerja maka akan meningkatkan *organization based self esteem.*

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan Chen (2015) bahwa dukungan sosial berpengaruh sangat signifikan terhadap *organization based self esteem* pada perawat di Taipei, yang semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pul *organization based self esteem* pada perawat di Taipei. Hal tersebut sangat mendukung penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem.*

Penelitian yang lain yang juga mendukung dari penelitian ini adalah yang telah dilakukan oleh Yang (2015) bahwa *organization based self esteem* sepenuhnya berpengaruh positif dari dukungan sosial lingkungan kerja, ketika individu diberikan dukungan sosial dalam kategori tinggi maka individu tersebut akan tinggi pula *organization based self esteem*, individu tersebut akan merasa dirinya berarti, berharga dan merasa terbantu dengan diberikannya dukungan sosial oleh orang disekitar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu. Individu dengan tingkat *organization based self esteem* yang tinggi lebih percaya diri bahwa dirinya akan sanggup mengerjakan suatu tugas dengan semaksimal mungkin. Hal ini sama dengan hasil penelitian ini yang berarti dapat menjadi salah satu penelitian pendukung.

Berdasarkan penelitian Ibrahim (2014) yang menunjukkan bahwa hanya dukungan rekan kerja yang signifikan dalam memprediksi *Organization Based Self Esteem* pegawai. Dari dua variabel bebas yang diteliti hanya satu yang mempunyai hubungan yang signifikan yaitu dukungan sosial. Hal tersebut berbanding lurus dengan penelitian ini karena menghasilkan hasil yang sama yaitu dukungan berhubungan signifikan dengan *organization based self esteem*. Semakin individu diberikan dukungan sosial yang tinggi maka secara otomatis tingkat dari *organization based self esteem* juga akan ikut tinggi, hal tersebut akan semakin meningkatkan harga diri invidu untuk lebik maksimal dalam mengerjakan tugas dan juga akan lebih produktif.

Menurut Pearce (1989) menyatakan bahwa kondisi lingkungan adalah pembentuk OBSE yang paling utama. Ketika individu mendapatkan dukungan sosial yang berbentuk dukungan emosional misalnya rasa percaya,perhatian, rasa cinta, maka individu tersebut akan merasa nyaman dan yakin dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dikerjakan seperti mengerjakan tugasnya dalam konteks pekerjaan. Hal ini mendukung dari penelitian ini karena ketika individu diberikan dukungan sosial yang lebih tinggi misalnya dalam bentuk rasa percaya maka individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut juga akan percaya dengan kemampuan dan kompetensi dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan akan terpacu atau termotivasi untuk lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaan. Korman (1971) mengungkapkan bahwa harapan orang-orang di sekitar dan kondisi situasional sangat berperan dalam pembentukan *self-esteem* (Korman, 1971). Setelah individu mendapatkan dukungan sosial maka individu dapat meningkatkan produktivitas, produktivitas sendiri adalah salah satu manfaat yang diperoleh dari dukungan sosial, contoh dari produktivitas yaitu peningkatan motivasi, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang hal tersebut adalah dampak dari *Organization Based Self Esteem* atau bagian dari *Organization Based Self Esteem.*

Korman (1970) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan yang mekanistik akan menghasilkan *self esteem* yang rendah, sedangkan kondisi lingkungan yang sosial organis atau disebut demokratis lebih menghasilkan *self esteem* yang tinggi dalam konteks organisasi dan pekerjaan karena organisasi akan menempatkan sebuah kepercayaan pada karyawan sebagai individu yang berkompeten, berkontribusi dan berharga (Korman, 1970; dalam Pierce dkk, 1989). Pemberian dukungan sosial dari rekan kerja adalah bentuk dari lingkungan yang demokratis, karena individu tersebut diberikan kepercayaan, motivasi, perhatian atau diberi bantuan yang lain agar individu tersebbut nyaman, dapat menyelesaikan tugas dalam lingkup organisasi dengan maksimsal ataupun dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dalam lingkup organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bagi individu lingkungan sosial sangat berpotensi untuk memberikan dukungan sosial. Dukungan sosial diperoleh dari orang-orang yang ada di sekitar individu, seperti keluarga, pasangan, teman, sahabat, tetangga dan juga rekan kerja ataupun individu dalam masyarakat yang lainnya (Thoits, 1986; Sarafino, 1994). Menurut Quick dan Quick (1984), dukungan sosial bersumber dari jaringan sosial individu yaitu dari keluarga (anak, pasangan, orang tua, saudara), lingkungan pekerjaan (atasan, bawahan, rekan kerja) yang dalam hal ini yang ditekankan adalah dukungan sosial dari rekan kerja. Karena dalam penelitian ini adalah dalam konteks industri maka dukungan sosial diambil dari ruang lingkup organisasi yang dalam hal ini adalah teman-teman kerja.

Ketika individu mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja yang berbentuk dukungan emosional misalnya rasa percaya,perhatian, rasa cinta, maka individu tersebut akan merasa nyaman dan yakin dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dikerjakan seperti mengerjakan tugasnya dalam konteks pekerjaan. Korman (1971) mengungkapkan bahwa harapan orang-orang di sekitar individu dan kondisi situasional sangat berperan dalam pembentukan serta terciptanya *self-esteem* (Korman, 1971). Setelah individu mendapatkan dukungan sosial maka individu dapat meningkatkan produktivitasnya, produktivitas sendiri adalah salah satu manfaat yang diperoleh dari diberikannya dukungan sosial, contoh dari produktivitas yaitu peningkatan motivasi, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang hal tersebut adalah dampak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari *Organization Based Self Esteem* atau bagian dari *Organization Based Self Esteem.* Individu yang diberikan dukungan sosial maka juga akan meningkatkan produktifitas dalam lingkup organisasi.

Harga diri dalam konteks organisasi yang tinggi mempunyai fungsi secara aktual untuk dapat mendukung kemampuan individu pada tugas khusus sehingga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kedepannya menjadi lebih berat (Mossholder, dkk, 1982). Hal tersebut didasarkan pada konsep bahwa secara konsep *self esteem* merupakan aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja sehingga pekerja mampu terampil dan sanggup menyelesaikan pekerjaannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik (Conley, 2006). Individu akan terdorong untuk lebih baik dalam menyelesaikan tugas dari pekerjaannya dikarenakan adanya bantuan dari orang di sekitar individu, individu merasa diperhatikan dan juga merasa terbantu dengan diberikannya dukungan sosial dari rekan kerja tersebut. Pierce juga mengungkapkan bahwa pekerja yang memiliki OBSE yang tinggi maka pekerja akan merasa bahwa dirinya penting, berarti, dekat, dan dihargai ketika berada di dalam ruang lingkup organisasinya (Pierce, 1989). Hal ini berarti jika diberikan dukungan sosial yang tinggi maka individu tersebut memiliki OBSE yang tinggi yang akan meningkatkan perasaan bahwa dirinya penting,berarti, dekat, dan juga dihargai dalam lingkup organisasi.

Menurut B. F. Skinner (2013) dalam teori *reinforcement* atau penguatan (positif) bahwa individu yang yang mendapatkan penguatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif maka perilaku individu tersebut akan semakin kuat dan akan diulang, penguatan positif dalam hal ini adalah bentuk dukungan sosial yang berupa bantuan yang diberikan kepada individu (emosional, penghargaan, informasi, instrumental) yang hal tersebut jika diberikan secara berulang-ulang kepada individu pekerja maka akan semakin meningkatkan kemampuan ataupun keyakinan untuk berpartisipasi dan melakukan suatu pekerjaan sesuai peran dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *organization based self esteem* pada generasi Y. Hasil korelasi bersifat positif yang berarti semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula *organization based self esteem* pada generasi Y, begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka aan semakin rendah pula *organization based self esteem* pada generasi Y.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran agar tercapai hasl yang lebih baik, antara lain:

1. Untuk pengguna

Untuk pengguna diharapkan mampu untuk meningkatkan dukungan sosial agar *organization based self esteem* juga akan meningkat, karena hal tersebut sangat baik demi kemajuan dan keberlangsungan industri dan perusahaan-perusahaan kedepannya.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk kepentingan ilmiah diharapkan agar lebih luas lagi dalam proses pengambilan data melalui metode observasi dan wawancara sehingga mendapatkan gambaran yang lebih luas dan menyeluruh dari responden penelitian serta dapat menggali faktor-faktor yang lain yang mungkin dapat berperan dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hal *organization based self esteem.* Agar hasil lebih representatif sebaiknya menggunakan dalam hal ini sampel dan populasi yang lebih banyak dengan rentang usia yang lengkap atau beragam serta tambahan karakteristik responden agar lebih bervariasi. Penelitian tentang *organization based self esteem* ini tidak hanya dilakukan pada individu generasi Y namun juga pada generasi yang lain juga di tempat atau kota yang lain, sehingga dapat memperkaya referensi terkait *organization based self esteem* dari segala rentang usia dan daerah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Ade, I. P. & Ilhamudin, dkk (2015). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organization Based Self Esteem terhadap Work Engagement* , Jurnal Psikologi, volume 1, 40-50.

Adi, I. (2012). *Pengaruh Organization Based Self Esteem terhadap Komitmen Organisasional dan dampaknya pada Kinerja karyawan*, jurnal, volume 8.

Apollo & Cahyadu, A. (2012). *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*, Widya Warta No. 02 Tahun XXXV.

Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar

Bowling, N. A. (2010) *A Meta-Analytic Examination of thr Relationship between Job Stasfaction and Subjective Well Being*, Journal of Psychology.

Chen, M. F., dkk (2016). *Organization-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to satay in nurses*, Journal of Management, volume 24, Issue 1.

Data Penduduk Sidoarjo. Diunduh 3 Februari 2019, daru BPS: http://bps.go.id.

Employee Turnover. Diunduh 20 Oktober, dari CH2MHILL: https://www.ch2m.com/corpporate/sr/society/employee-turnover.asp

Eisner, S. P. (2005). *Managing Generation Y.* Advanced Managament Journal, 4-15.

Farok, A. F. A. & Zainal M. R. S. (2017). *Talent Management At Service Sector : Linking Organizational Based self esteem To servant Leadership, Interactional Justice and Job Dedication*, Journal of Scientific Research, Volume 10. Issue 4, 363-371.

Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). *Role of social support in the experience of stress work*, Journal of Psychology.

Hadi, Sutrisno. (2000). *Metodologi research.* Yogyakarta, Andi Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Heydrarian, M. & Abhar, S. (2011). *Factors contributing to employees turnover intention*, Segi Review Vol. 04 no.2.

Husein umar, (2009). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, Jakarta, Rajawali Pers, 78.

Ibrahim, I. H. (2014). The *relationship Between Job Stress, Co-Worker Support and Organization Based Self Esteem : A Survey Across Different Occupations*, Journal of Art, Science & Commerce, Volume V, Issue 2.

Isnawati, D. & Suhariadi, F. (2013). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun*, Jurnal Industri dan Organisasi, 1-6.

Lan, K. (2004). *TheNew Strategic Management : Organization*, Co-creatin Unique.

Low, A. (2013, Maret 14). *Worker turnover rate rising*. says Hay study.

Margono, (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

Mathis, L. R. & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, Buku Kedua.

Mercer Talent Consulting & Information Solution. Diunduh 25 Oktober, 2018, dari http://swa.co.id/swa/trends/managememnt/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei.

Parasuraman, A. (1991). *Marketing Service:Competing Through*, New York Free Press.

Pierce, J. L, & Gardner, D. G, (2004), *Self esteem within the work and organizational contect : A review of the organization-based self-esteem literature*, Journal of management, 591-622.

Rivai, A. (2001). *Media Pengajaran*, Bandung, CV Sinar Baru.

Schaufeli & Bakker, (2006). *Dr Jekyll or Mr Hide? On The Differences Between Work Engagement and Workaholism*, USA and UK, Edward Elgaard Publishing.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skinner, B. F. (2013). *Ilmu pengetahuan dan perilaku manusia*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.

Toly, A. (2001). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, Turnover Intention pada Staff Publik*, Jurnal Bisnis.

Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). *Generational Differences in Phychological Traits and Their Impact on the Workpace*. Journal of Managerial Psychology, 862-877.

Yang, Z. & Zhang H. dkk (2018). *Crossover Effects of Servant Leadhership and Job Social Support on Employee Spouses: The Mediating Role of Employee Organization Based Self Esteem*, Journal of Business Ethics, Volume 147, Issue 3.

Zemke, R, Raines, C, & Filipczak, B. (2000). *Generation at Work Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers anf Nexters in your workplace*. New York : American Management Association.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id