

Hubungan Dukungan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda

Dian Putriana*¹
Dini Mesi Eriawati²
Muslimin Nulipata³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia
*e-mail: dp958@umkt.ac.id¹, dinimesieriwati28@gmail.com², mn275@umkt.ac.id³

(Naskah masuk : 08 januari 2023, Revisi : 06 februari 2023, Publikasi : 16 juni 2023)

Abstrak

Dukungan sosial pada perusahaan atau lembaga memiliki peran yang sangat penting untuk membangun lingkungan yang sehat dan bersahabat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan atau lembaga agar dapat berkembang dan memberikan pelayanan terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian berjumlah 103 pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa skala dukungan sosial dan produktivitas kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis korelasi product moment Karl Pearson menggunakan SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda ($r = 0,588$; $p = 0,000 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

Kata kunci: Dukungan Sosial, Pegawai, Produktivitas Kerja

Abstract

Social support for companies of institutions role to play building a healthy and friendly environment, so as to increase work productivity. Work productivity is the main key in a company or institution in order to develop an provide the best service. This study aims to determine the relationship between social support and work productivity for employees of the national narcotics agency in samarinda city. This type of research is a quantitative correlation study. The subject of the study totaled 103 employees of the national narcotics agency in samarinda city using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using instruments in the form of a scale of social support and work productivity. The data analysis used in the study was karl pearson's product moment correlation analysis using SPSS 26 for windows. The result of this study were that there was a positive relationship between social support and work productivity for employees of the national narcotics agency in samarinda city ($r = 0,588$; $p = 0,000 > 0,05$). Thus, it can be concluded that the higher the social support, the more high work productivity. Conversely, the lower the social support, the lower the work productivity.

Keywords: Employees, Social Support, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan atau lembaga membutuhkan jasa seseorang untuk berkontribusi dalam perusahaan atau lembaga tersebut. Pegawai adalah seseorang yang memiliki kemampuan melakukan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan suatu produk, bisa berupa barang atau jasa, sehingga dari hasil tersebut dapat digunakan untuk kebutuhannya sendiri atau kebutuhan orang lain (Azhar, 2015). Seperti hasil nya pada pegawai yang bekerja di lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda, yang merupakan pegawai berdasarkan keputusan pejabat pembina kepegawaian melaksanakan tugas dan fungsinya pada Badan Narkotika Nasional (Peraturan BNN Nomor 9 Tahun 2019).

Sebuah perusahaan atau lembaga memiliki harapan besar terhadap pegawainya agar dapat bekerja semaksimal mungkin dan produktif dalam bekerja. Produktivitas kerja yaitu menunjukkan suatu keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran yang digunakan dari perusahaan atau lembaga. Selain itu produktivitas kerja dapat diartikan sebagai satuan waktu dari peran pegawai, atau ukuran efisiensi dalam proses identifikasi hasil kinerja pegawai (Burhanuddin, 2016).

Berdasarkan hasil asesmen pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda, beberapa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai masih membutuhkan bantuan dari pegawai lainnya. Seperti halnya pada pegawai seksi pemberantasan yang berkaitan dengan mempersiapkan strategi yang baik sebelum turun ke lapangan. Pada lembaga tersebut terdapat pekerjaan yang biasanya dilakukan hingga di luar dari jam kerja. Sehingga pekerjaan seperti itu terkesan berat dan melebihi porsi pekerjaan yang seharusnya dilakukan. Selain itu, kurangnya sumber daya manusia membuat pegawai lain harus berkontribusi pada pekerjaan pegawai lainnya.

Menurut Nasution (2014), setiap perusahaan atau lembaga bukan hanya mengharapkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik saja, tetapi bagaimana agar mereka memiliki kemauan untuk giat bekerja dan berkeinginan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Tentunya memiliki kemauan untuk giat bekerja dan memiliki hasil kerja yang maksimal membutuhkan dukungan atau dorongan yang kuat. Dukungan atau pun dorongan dari luar bisa didapatkan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, teman dekat atau rekan kerja (Fiona dan Fajrianti, 2013).

Menurut Jong (2018), dukungan sosial adalah suatu dukungan yang dapat memberikan dampak positif pada kondisi kerja seseorang agar lebih baik lagi. Sedangkan menurut Ranu (2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial yaitu sebuah pemberian informasi, pemberian materi, serta bantuan langsung yang didapat dari sebuah hubungan sosial.

Berdasarkan hasil asesmen pada lembaga Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda, bentuk dukungan sosial yang terjadi berupa perasaan empati ketika salah satu pegawai mengalami musibah, memberikan bentuk apresiasi pada pegawai yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik, berkontribusi memberikan bantuan kepada pegawai lain jika pekerjaan tersebut cukup berat, memberikan masukan-masukan pada pegawai yang kurang mengerti akan suatu hal, dan memberikan bentuk perhatian seperti memberi makanan. Dukungan sosial pada organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk dapat membangun lingkungan yang sehat dan bersahabat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dukungan ini biasanya muncul karena ada kemauan dari dalam diri individu, tetapi selain itu ada juga dukungan atau dorongan yang dibutuhkan dari luar yang memiliki dampak positif terhadap individu. Salah satunya dukungan sosial, hal tersebut biasanya dapat ditemukan pada orang-orang yang mempunyai interpersonal yang akrab, seperti pasangan, keluarga, saudara, anak, sahabat, dan rekan kerja (Sudarman & Reza, 2021). Menurut Patmawati (2021), dukungan sosial bertujuan untuk membantu meringankan beban seseorang yang sedang menghadapi berbagai permasalahan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Afrida (2016) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan hal yang penting untuk seorang pegawai, dimana ia merasa dihargai keberadaannya, memiliki rekan kerja yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, saling memberikan nasihat, serta dapat menghibur dan membangkitkan semangat saat bekerja. Dengan begitu dukungan sosial dapat berdampak pada produktivitas kerja yang merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan atau lembaga agar dapat berkembang dan memberikan pelayanan terbaik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas terkait pekerjaan pegawai yang tergolong banyak dan kurangnya sumber daya manusia pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Maka, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial yang diberikan antar pegawai dengan produktivitas kerja yang ada pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.

2. METODE

2.1. Kriteria Subjek Penelitian

1. Pegawai aktif Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda
2. Berumur minimal 20 tahun

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu merupakan teknik dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

2.2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan bentuk metode ilmiah atau *scientific*. Jenis penelitian ini adalah korelasi, dengan tujuan untuk mencari hubungan pada dua variabel.

2.3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini skala menjadi alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data. Skala dukungan sosial menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Sherbourne & Stewart (1991) dan skala produktivitas kerja menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Simamora (2004). Prosedur pengumpulan data ini dilakukan dengan dua cara yaitu, menyebarkan skala pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda secara langsung dan melalui *online* berbasis *google formulir* untuk pegawai yang tidak berada di tempat kerja.

2.4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini metode teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment*, yaitu alat uji statistic yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dari kedua variabel, jika data yang memiliki skala interval atau rasio (Budiwanto, 2017). Uji korelasi *product moment* ini dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan, 1999).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Analisis Data Subjek Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 103 subjek yang merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Subjek pada penelitian ini memiliki kategorisasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian.

Tabel 1. Data Demografi Responden Berdasarkan Usia

Keterangan Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	26	26%
31 - 40 Tahun	47	47%
41 - 52 Tahun	30	30%

Tabel 1. usia pegawai di Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda didominasi pada usia 31-40 tahun sebanyak 47 orang dengan persentase 47%

Tabel 2. Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	71	68,9%
Wanita	32	31,1%

Pada Tabel 2. subjek berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh pria, yakni 71 orang dengan persentase 68,9%.

Tabel 3. Data Demografi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
Polri	19	18,4%
ASN (Aparatur Sipil Negara)	22	21,4%
PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)	62	60,2%

Pada Tabel 3. subjek berdasarkan status kepegawaian didominasi oleh PPNPN sebanyak 62 orang dengan persentase 60,2%.

3.2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi product moment dengan menggunakan program *SPSS 26.0 for windows*.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Dukungan Sosial	Produktivitas Kerja
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	,588**
	Sig. 2(tailed)		,000
	N	103	103
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,588**	1
	Sig. 2(tailed)	,000	
	N	103	103

*.Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Hasil analisis korelasi product moment antara produktivitas kerja dan dukungan sosial adalah 0,588 dengan $p = 0,000$, yang memiliki arti bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja.

3.3. Hasil Kategorisasi

Pada penelitian ini terdapat hasil kategorisasi berdasarkan kedua variabel yang digunakan dalam penelitian. Kedua variabel tersebut memiliki lima kategori yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategori pada dukungan sosial dengan interpretasi skor dapat dilihat :

Tabel 5. Klasifikasi Dukungan Sosial

Kategori	Interval	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$3,99 < x$	85	82,5%
Tinggi	$3,33 < x \leq 3,99$	12	11,7%
Sedang	$2,67 < x \leq 3,33$	6	5,8%
Rendah	$2,01 < x \leq 2,67$	0	0%
Sangat Rendah	$x \leq 2,01$	0	0%
Total		103	100,0

Berdasarkan klasifikasi diatas, dukungan sosial pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi, yakni 82,5% , kategori tinggi 11,7%, dan kategori sedang 6%. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda termasuk kategori sangat tinggi, 82,5%

Tabel 6. Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Aspek	Jumlah Item	Mean	Kategori
Dukungan Emosional	8	4,46	Sangat Tinggi
Dukungan Langsung	4	4,42	Sangat Tinggi
Dukungan Kasih Sayang	4	4,42	Sangat Tinggi
Dukungan Interaksi Sosial Positif	3	4,44	Sangat Tinggi

Kemudian, berdasarkan aspek dari variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa aspek dukungan emosional memiliki nilai sebesar 4,46 dengan kategori sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki dukungan emosional yang sangat tinggi.

Tabel 7. Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
Pria	71	4,50	Sangat Tinggi
Wanita	32	4,33	Sangat Tinggi

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa pegawai pria pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki nilai sebesar 4,50 dengan kategori sangat tinggi.

Tabel 8. Dukungan Sosial Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
21-30 Tahun	26	4,24	Sangat Tinggi
31-40 Tahun	47	4,47	Sangat Tinggi
41-52 Tahun	30	4,60	Sangat Tinggi

Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa dukungan sosial pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dimiliki oleh usia 41-52 tahun memiliki nilai sebesar 4,60, dengan kategori sangat tinggi.

Tabel 9. Dukungan Sosial Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
POLRI	19	4,75	Sangat Tinggi
ASN	22	4,64	Sangat Tinggi
PPNPN	62	4,28	Sangat Tinggi

Berdasarkan status kepegawaian, menunjukkan bahwa polri pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki dukungan sosial yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,75.

Berikut ini kategori pada produktifitas kerja dengan interpretasi skor dapat dilihat :

Tabel 10. Klasifikasi Produktivitas Kerja

Kategori	Interval	Jumlah Subjek	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$3,99 < x$	73	70,9%
Tinggi	$3,33 < x \leq 3,99$	29	28,2%
Sedang	$2,67 < x \leq 3,33$	1	0,9%
Rendah	$2,01 < x \leq 2,67$	0	0%
Sangat Rendah	$x \leq 2,01$	0	0%
Total		103	100,0

Berdasarkan klasifikasi diatas, produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda termasuk dalam kategori sangat tinggi, yakni 70,9%, kategori tinggi 28,2%, dan kategori sedang 0,9%. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda termasuk kategori sangat tinggi, 70,9%

Tabel 11. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Aspek	Jumlah Item	Mean	Kategori
Kuantitas Kerja	6	4,30	Sangat Tinggi
Kualitas Kerja	6	4,34	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	8	4,17	Sangat Tinggi

Kemudian, berdasarkan aspek dari variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja memiliki nilai sebesar 4,34, dengan kategori sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Badan narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi.

Tabel 12. Produktivitas Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
Pria	71	4,31	Sangat Tinggi
Wanita	32	4,18	Sangat Tinggi

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa pegawai pria pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki nilai sebesar 4,31 dengan kategori sangat tinggi.

Tabel 13. Produktivitas Kerja Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
21-30 Tahun	26	3,99	Sangat Tinggi
31-40 Tahun	47	4,31	Sangat Tinggi
41-52 Tahun	30	4,44	Sangat Tinggi

Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dimiliki oleh usia 41-52 tahun memiliki nilai sebesar 4,44 dengan kategori sangat tinggi.

Tabel 14. Produktivitas Kerja Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Subjek	Mean	Kategori
POLRI	19	4,52	Sangat Tinggi
ASN	22	4,42	Sangat Tinggi
PPNPN	62	4,13	Sangat Tinggi

Berdasarkan status kepegawaian, menunjukkan bahwa polri pada Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,52.

3.4. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai signifikansi $p = 0,000$ dan $r = 0,588$. Hal ini memiliki arti bahwa H_0 ditolak atau terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afrida (2016), pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang menjadikan produktivitas kerja meningkat. Pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dukungan sosial cukup baik dan sering terjadi, adanya dukungan sosial yang terjadi membuat pegawai merasakan bentuk bantuan langsung, motivasi, perhatian, dan kasih sayang.

Pada penelitian ini dukungan sosial dan produktivitas kerja saling berhubungan. Hal ini dikarenakan dukungan sosial memiliki dampak yang baik bagi pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan tenang, berkonsentrasi dengan baik, dan termotivasi dalam bekerja (Muhaimin, Purnomo, & Sutrisno, 2013). Dalam hal ini juga dibuktikan bahwa individu yang mendapatkan dukungan emosional menunjukkan sikap kerja sama dan komunikasi yang baik, dengan adanya hal tersebut maka produktivitas kerjanya akan meningkat, selain itu akan berdampak baik pula pada kesehatan mental individu di tempat kerja (Muna & Rahayu, 2021).

Setiap individu tentunya membutuhkan dukungan sosial dalam kehidupannya agar dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Adanya dukungan sosial yang terjadi membuat individu merasakan bentuk bantuan langsung, motivasi, perhatian, dan kasih sayang. Menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dkk (2012) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki

dampak yang baik bagi para pegawai dalam bekerja, tentunya meningkatkan semangat, memiliki rasa percaya diri, optimis dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek dukungan sosial tertinggi pada subjek penelitian yakni aspek dukungan emosional. Hal tersebut berarti sebagian besar subjek penelitian memiliki bentuk perasaan positif terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya. Menurut Indrawati (2017), aspek dukungan emosional di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga kualitas dan keseimbangan peran pegawai dalam pekerjaan serta kegiatan lainnya.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pria memiliki tingkat dukungan sosial yang sangat tinggi dibandingkan wanita. Menurut Shama, Chakrabarti dan Grover (2016) menyatakan bahwa pria memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan dukungan positif, dan pria juga memiliki strategi yang lebih efektif ketika menghadapi permasalahan.

Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa dukungan sosial yang tinggi dimiliki usia 41-52 tahun. Hal ini disebabkan karena banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki usia tersebut, dibandingkan usia yang lebih muda. Menurut Herlinda (2020) dukungan sosial yang tinggi pada usia 40 tahun ke atas memberikan dampak yang positif dan ketika menghadapi suatu permasalahan dapat menyikapi dengan baik.

Berdasarkan status kepegawaian, menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial yang sangat tinggi dimiliki oleh polri. Hal ini sesuai dengan tugas pokok polri pada pasal 13, yakni memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Pada penelitian yang dilakukan Wulandari (2018) menyatakan bahwa dukungan sosial yang tinggi pada polri dapat memberikan dampak yang baik pada kondisi psikologis nya dan polri juga dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan baik.

Kemudian, hasil penelitian pada variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda memiliki produktivitas kerja yang berada pada kategori sangat tinggi. Pada variabel tersebut juga menunjukkan bahwa aspek kualitas kerja berada pada kategori paling tinggi. Menurut Merriana (2017) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan aspek yang penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai disebuah perusahaan atau lembaga.

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pria memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi dibandingkan wanita. Hal ini disebabkan karena pria memiliki pekerjaan yang cukup berat dan terdapat pekerjaan yang diselesaikan hingga diluar jam kerja. Menurut Ukkas (2017) menyatakan bahwa pria memiliki produktivitas kerja yang tinggi dikarenakan pria dianggap sebagai seseorang yang mencari nafkah untuk keluarga dan memiliki kekuatan fisik yang baik.

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat tinggi dimiliki oleh usia 41-52 tahun. Hal ini disebabkan pada usia tersebut subjek menyadari bahwa masih memiliki peran serta tanggung jawab sebagai pegawai dalam sebuah lembaga, dan memberikan contoh baik kepada usia yang lebih muda agar tetap meningkatkan semangat serta produktif dalam bekerja. Menurut Darmayanti, Handayani dan Supriyono (2021) menyatakan bahwa usia diatas 40 tahun masih dikatakan produktif, tetapi dari segi kapasitas kerja seseorang mulai berkurang dibandingkan kapasitas kerja pada usia yang lebih muda dibawah 40 tahun.

Berdasarkan status kepegawaian menunjukkan hasil bahwa polri memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi. Hal ini disebabkan pekerjaan polri yang cukup banyak dan dapat melibatkan pegawai lainnya, serta menyelesaikan pekerjaan tersebut hingga diluar dari jam kerja yang telah ditentukan lembaga. Menurut Budiharjo dan Revina (2019) menyatakan bahwa memiliki produktivitas kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi atau lembaga, dan dapat memberikan dampak positif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada penelitian ini dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 34,6% kepada produktivitas kerja, sehingga 65,4% menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi, lingkungan kerja, pemberian intensif, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan,

dan komunikasi interpersonal.

Keterbatasan dalam penelitian ini yakni peneliti tidak terlibat secara langsung pada proses pengambilan data penelitian, dikarenakan dalam proses pengambilan data dilakukan dengan menyerahkan kuesioner kepada lembaga dan menyebarkan google formulir kepada beberapa pegawai yang sedang menjalankan tugas di luar kota.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai hubungan dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan produktivitas kerja. Nilai korelasi antara variabel dukungan sosial dengan produktivitas kerja sebesar 0,588. Komponen dukungan sosial yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda yaitu aspek dukungan emosional, dukungan langsung, dukungan kasih sayang, dan dukungan interaksi sosial positif. Dukungan sosial memberikan sumbangan efektif pada produktivitas kerja sebesar 34,6%, dan terdapat 65,4% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, pemberian intensif, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, dan komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, R. F. (2016). Pengaruh dukungan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil kantor gubernur kalimantan timur naskah publikasi. *Jurnal Psikologi UMM*, 1–11. <http://eprints.umm.ac.id/34391/1/jiptummpp-gdl-refzyfiqaa-44173-1-skripsi--a.pdf>
- Azhar, M. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Pustaka Magister.
- Budiraharjo, J., & Revina, S. E. (2019). Produktivitas Kerja Anggota Polisi Udara Pada Direktorat Kepolisian Udara Pondok Cabe. *Manajemen Dan Bisnis*, 45–50.
- Budiwanto, S. (2017). *Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Burhanuddin, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021). Hubungan Usia , Jam , dan Sikap Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1318–1330.
- Fiona, K., & Fajrianti. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kualitas Hidup Penderita Skizofrenia. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 0(03), 106–113.
- Hasan, I. (1999). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif) Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, R. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Covid-19 Pada Usia Madya. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Indarwati, K, R. (2017). Peran Dukungan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Perempuan Bali Yang Bekerja. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran. Universitas Udayana, Bali.
- Jong, J. (2018). The Role Of Social Support In The Relationship Between Job Demands And Employees Attitudes In The Public Sector. *International Journal Of Public Sector Management.*, 31(6), 672–688.
- Merrina, I. (2017). Kinerja Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan Universitas Surabaya (Studi Deskriptif Tentang Kinerja Pustakawan Dan Pegawai Non Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Surabaya). *Skripsi*. Universitas Surabaya.
- Muhaimin, B., Pramono, R, E., & Sutrisno. (2013). Pengaruh Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tri Jaya Sragen Kabupaten Banyuwangi. *Artikel Ilmiah*

Hasil Penelitian Mahasiswa. 1-8

- Muna, N., & Rahayu, T. (2021). Peningkatan Produktivitas Pekerja Milenial Di Masa Covid-19 Melalui *Team Work, Perceived Organizational Support* Dan *Employee Well Being*. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*. 8(2). 205-215.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1-14.
- Patmawati. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Job Involvement Dengan Work Family Conflict Pada Pekerja Perempuan. *Skripsi*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya.
- Ranu, M, E., & I. (2014). Stres Kerja, Motivasi Kerja, dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 600-611.
- Shama, N., Chakrabarti, S., & Grover, S. (2016). Perbedaan Jenis Kelamin Pengasuh Diantara Keluarga – Pengasuh Orang Dengan Gangguan Jiwa. *Dunia J Psikiatri*, 6(1), 7-17.
- Sherbourner, Cd., Stewart, A. (1991). *The Mos Social Support Survey*. *Soc Sci Med*. 32(6), 705-714.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarman., & Reza, F, A. (2021). *Dukungan Sosial Keluarga Pada Survivor Covid-19*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Jurnal Islam Pendidikan Manajemen*, 2(2)(187-198).
- Wulandari, T, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervensi (Studi Pada Kepolisian Sektor Depok Barat). *Jurnal Ekobis Dewantara.*, 1(7), 181-194.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A, B., Demerouti, E., & Schaufeli, W, B. (2012). Studi Kasus Tentang Pekerja Yang Bahagia: Bagaimana Sumber Daya Pekerjaan Berhubungan Dengan Emosi Positif dan Sumber Daya Pribadi. *Jurnal Eropa Kerja dan Psikologi Organisasi*. 21(4). 489-517.