

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA DALAM BERORGANISASI PADA PENGURUS OSIS SMA

Nia Wida Megawati

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: niawidamegawati@gmail.com

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, FIP, Unesa, email: olimulya@gmail.com

Abstrak

OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah) adalah salah satu organisasi kesiswaan di tingkat SMP dan SMA yang mendapatkan perhatian dari pemerintah karena merupakan salah satu jalur pembinaan kesiswaan secara nasional. OSIS diurus dan dikelola oleh para siswa terpilih untuk kemudian menjadi pengurus OSIS. Pengurus OSIS adalah motor penggerak dan penentu segala aktivitas OSIS dan diharapkan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Guna mewujudkan hal tersebut, pengurus OSIS membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas di OSIS dengan lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 37 pengurus OSIS SMA Negeri 1 Gedangan. Instrumen penelitian yang digunakan ialah skala dukungan sosial dan skala semangat kerja dalam berorganisasi yang disusun menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan taraf kesalahan 5%. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 ($r = 0,795$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p = 0,000$). Hasil tersebut membuktikan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan semangat kerja dalam berorganisasi. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh pengurus OSIS, maka semakin tinggi pula semangat kerja dalam berorganisasinya, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Semangat Kerja Dalam Berorganisasi, Pengurus OSIS SMA

Abstract

OSIS (Inter-School Student Organization) is one of student organizations which much get attention from government because its important roles in developing students, especially social skills. OSIS was administered and managed by the selected students to be OSIS organizers. OSIS organizers was the driving force and the determiner of all OSIS activities and they were expected to have high morale. To achieve this goal, OSIS organizers need social support from the people around them to be better in completing their tasks. The purpose of this study was to determine the relationship between social support and organizational morale on senior high school OSIS organizers. This study used quantitative research methods. The subjects in this study were thirty-seven Senior High School 1 Gedangan OSIS organizers. Data were collected using the social support and the organizational morale scales that were compiled using likert scale and analyzed using product moment. The researcher of this study used a 5% error level in the analysis. The result of data analysis showed a correlation coefficient value of 0.795 ($r = 0.795$) with a significance level of 0.000 ($p = 0.000$). This result indicated that there is a relationship between relationship between social support and organizational morale on senior high school OSIS organizers. Thus, the higher social support received by OSIS organizers, they will have higher organizational morale too, and vice versa.

Keywords: Social Support, Organizational Morale, Senior High School OSIS Organizers

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins dalam Anwaruddin, 2004). Ada dua faktor yang berpengaruh di dalam organisasi yaitu faktor non manusia dan faktor manusia. Faktor manusia atau SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan kunci utama dan

penting dalam sebuah organisasi karena manusia merupakan motor penggerak dan penentu segala aktivitas organisasi.

Selain sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia turut mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Ruky (2008) menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas dapat diberdayakan untuk merealisasi visi dan misi organisasi. Adanya sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit dicontoh

dimana hal ini hanya akan dapat diperoleh dari individu yang produktif, inovatif, kreatif, loyal, dan selalu bersemangat.

Individu dalam lingkup organisasi perlu diperlakukan dengan baik agar ia tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan atau atasan organisasi dituntut untuk mengetahui, menyadari, dan berusaha memahami apa yang dibutuhkan oleh anggotanya sehingga mereka merasa nyaman dan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali organisasi kesiswaan yang berada dalam lingkungan sekolah yaitu OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah).

OSIS merupakan bentuk perhatian dan usaha pemerintah sebagai salah satu jalur pembinaan kesiswaan secara nasional yang berada di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di Indonesia. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan (dalam Pedoman Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah, 2008) menyebutkan bahwa organisasi kesiswaan di sekolah berbentuk organisasi siswa intra sekolah dan merupakan organisasi resmi di sekolah. Organisasi ini memiliki seorang pembimbing dari guru yang dipilih oleh pihak sekolah. Seluruh siswa yang berada pada satu sekolah tempat OSIS itu berada disebut anggota OSIS. OSIS diurus dan dikelola oleh para siswa yang dipilih oleh seluruh anggota OSIS untuk kemudian menjadi pengurus OSIS.

Siswa yang juga merangkap sebagai pengurus OSIS menjadi penting untuk diteliti karena ketika berada di dunia kerja, pengalaman organisasi merupakan salah satu kriteria yang dinilai oleh perusahaan. Hal ini disebabkan banyaknya manfaat yang didapat dengan mengikuti organisasi seperti memperluas pergaulan, menjadi kuat dalam tekanan, meningkatkan kemampuan berkomunikasi di depan umum, melatih kepemimpinan, dan sebagai ajang latihan dunia kerja yang sesungguhnya. Paul dan Murdoch (dalam Syafiq & Fikawati, 2007) mengungkapkan bahwa dalam menghadapi dunia kerja yang tak lain juga berbentuk organisasi, seorang lulusan perguruan tinggi harus dilengkapi dengan berbagai macam kualifikasi agar dapat unggul dan bertahan dalam kompetisi. Salah satu kualifikasi tersebut ialah mempunyai keterampilan personal yang meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi, kemampuan mendengar, memiliki inisiatif, keterbukaan, keberanian, kemampuan kerjasama dalam tim, dan bersemangat. Keterampilan-keterampilan

personal tersebut dapat diwujudkan dengan mengikuti organisasi. Salah satunya dengan menjadi pengurus OSIS di sekolah.

Berkaitan dengan semangat kerja, OSIS juga mengharapkan seluruh pengurusnya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai dan suatu kegiatan akan lebih mudah terlaksana apabila pengurus tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Adanya semangat kerja yang tinggi dari pengurus OSIS, maka akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, lebih giat, dan lebih cepat.

Anoraga dan Suyati (1995) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor pengukuran semangat kerja yaitu kerja sama, kegairahan kerja, dan kedisiplinan. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan seseorang untuk bekerja sama dan saling membantu dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai tujuan bersama. Kegairahan kerja dapat dilihat dari adanya perasaan senang hati dan suka cita serta rela berkorban tanpa banyak perintah ketika bekerja, sepenuh hati melaksanakan pekerjaannya tanpa mengeluh dan merasa malas, serta selalu mengisi waktu kosong dengan bekerja. Kedisiplinan dapat diukur melalui kepatuhan seseorang pada jam kerja, kepatuhan seseorang pada perintah dari atasan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, penggunaan dan pemeliharaan peralatan atau perlengkapan organisasi dengan hati-hati, dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

Studi pendahuluan di SMA Negeri 1 Gedangan pada tanggal 26 Oktober 2013 dengan ketua OSIS menunjukkan bahwa terdapat masalah semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA tersebut. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Anoraga dan Suyati (1995) yang menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui kerja sama, kegairahan kerja, dan kedisiplinan. Rendahnya kedisiplinan ditunjukkan dengan rata-rata dari pengurus OSIS tersebut datang terlambat atau bahkan tidak hadir ketika ada rapat atau persiapan kegiatan. Hal tersebut dikarenakan jadwal rapat atau persiapan kegiatan berbenturan dengan kerja kelompok. Selain itu, acara keluarga yang terkadang dadakan juga membuat pengurus OSIS menjadi sering meminta izin untuk tidak datang ketika rapat OSIS diadakan.

Faktor lainnya yaitu terkait dengan rendahnya kegairahan kerja. Hal ini ditunjukkan ketika rapat OSIS berlangsung, ada teman pengurus OSIS yang terlalu

banyak bicara dan tidak berhenti, ada yang bersikap egois sehingga memicu perdebatan di antara sesama pengurus OSIS dan membuat sakit hati. Akibatnya, ada beberapa pengurus OSIS yang akhirnya menjadi malas ketika rapat. Kedua faktor tersebut berdampak pada faktor ketiga yaitu kurangnya kerja sama di antara sesama pengurus OSIS untuk membahas apa yang harus dilakukan dan kurang saling membantu ketika akan mempersiapkan sebuah kegiatan.

Pengurus OSIS dan karyawan (individu yang bekerja di organisasi) sama-sama merupakan sumber daya manusia pada suatu organisasi yang mereka tempati. Keduanya bertindak sebagai faktor utama dan penting dalam menjalankan suatu organisasi. Lebih lanjut, Nawawi (2003) juga mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat individu yang bekerja di organisasi salah satunya yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Shaleh (2009), minat mengarahkan pada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Hal ini menyebabkan seseorang mempunyai inisiatif sehingga ia berminat untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja (Nawawi, 2003). Jika seseorang tidak berminat terhadap suatu pekerjaan, maka dapat dikatakan orang tersebut tidak menyukai pekerjaannya sehingga semangat kerjanya rendah. Salah satu alasan yang dikemukakan oleh Steers, dkk (dalam Darmawan, 2008) mengapa seseorang tidak menyukai pekerjaannya sendiri yaitu karena tidak adanya dukungan sosial.

Pengurus OSIS yang masih remaja tentunya juga membutuhkan dukungan dari lingkungan seperti dorongan semangat, perhatian, penghargaan, bantuan, dan kasih sayang. Sarason, dkk (dalam Ekasari & Yuliyana, 2012) juga mengatakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, serta pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dukungan sosial lebih menyangkut bagaimana persepsi penerima dukungan sosial terhadap arti atau makna dari bantuan tersebut. Hal ini dikarenakan dukungan sosial selalu menyangkut dua hal yaitu persepsi tentang keberadaan (*availability*) dan ketepatan (*adequacy*). Pemberian dukungan sosial yang tidak tepat dapat menyebabkan seseorang merasa tidak didukung oleh orang-orang di sekitarnya. Perasaan tidak didukung ini dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melakukan penelitian tentang apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif asosiatif yaitu menghubungkan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan analisis korelasi. Penelitian korelasi ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti tanpa melakukan suatu intervensi terhadap variasi variabel-variabel yang bersangkutan (Azwar, 2009).

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Gedangan yang terletak di Jalan Raya Sedati Km. 2 Gedangan, Sidoarjo.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah 37 pengurus OSIS SMA Negeri 1 Gedangan Tahun Ajaran 2013/2014 sehingga keseluruhan pengurus OSIS tersebut digunakan sebagai subjek penelitian.

Subjek *try out* berjumlah 30 pengurus OSIS SMA Negeri 3 Sidoarjo Tahun Ajaran 2013/2014. OSIS SMA Negeri 3 Sidoarjo dipilih karena dianggap telah mewakili kriteria subjek penelitian yaitu berada di lokasi yang sama dengan OSIS SMA Negeri 1 Gedangan yakni kabupaten Sidoarjo.

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) ialah dukungan sosial yang berarti pemaknaan pengurus OSIS terhadap bantuan yang didapatkan dari lingkungan sosialnya yakni teman pengurus OSIS, keluarga, dan guru ketika mereka mengalami kesulitan atau masalah. Aspek dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Data dukungan sosial diperoleh dari skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek dukungan sosial menurut Sarafino (2002). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka individu memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi.
2. Variabel Terikat (Y) ialah semangat kerja dalam berorganisasi yaitu kesediaan pengurus OSIS dalam melaksanakan kegiatan program kerja OSIS untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Aspek semangat kerja dalam berorganisasi terdiri kerja sama, kegairahan kerja, dan kedisiplinan.

Data semangat kerja dalam berorganisasi diperoleh dari skala semangat kerja yang disusun berdasarkan aspek semangat kerja dari Anoraga dan Suyati (1995). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat semangat kerjanya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan skala yang diisi oleh subjek penelitian. Skala yang dibagikan kepada subjek penelitian yaitu skala dukungan sosial dan skala semangat kerja dalam berorganisasi dengan pemodelan skala likert. Kedua skala tersebut terdiri dari empat alternatif jawaban yang direspon subjek dengan memilih satu dari keempat pilihan secara langsung. Masing-masing aitem terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala dukungan sosial dan skala semangat kerja dalam berorganisasi didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Skala Dukungan Sosial

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Koefisien <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
0,327 – 0,730	0,931

Perhitungan uji validitas skala dukungan sosial memberikan hasil bahwa terdapat 25 aitem pernyataan yang gugur dari 60 aitem pernyataan yang ada sehingga terdapat 35 aitem yang valid. Adapun aitem pernyataan yang gugur pada skala dukungan sosial adalah aitem pernyataan dengan nomor 1, 5, 7, 10, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 25, 28, 30, 31, 33, 37, 38, 40, 41, 43, 50, 54, 56, 59, dan 60.

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* pada tabel di atas menunjukkan bahwa reliabilitas skala dukungan sosial tergolong sangat reliabel.

2. Skala Semangat Kerja Dalam Berorganisasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Koefisien <i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
0,307 – 0,711	0,947

Perhitungan uji validitas skala semangat kerja dalam berorganisasi memberikan hasil bahwa tersisa 48 aitem yang valid dari 60 aitem pernyataan yang ada sehingga terdapat 12 aitem yang gugur. Adapun aitem pernyataan yang gugur pada skala semangat kerja dalam berorganisasi adalah aitem pernyataan dengan nomor 1, 6, 7, 9, 10, 14, 17, 25, 26, 29, 32, dan 55.

Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* pada tabel di atas menunjukkan bahwa reliabilitas skala semangat kerja dalam berorganisasi tergolong sangat tinggi.

Proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

Uji asumsi perlu dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi parametrik sehingga layak untuk dianalisis yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data diuji dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test For Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Teknik statistik korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif adalah korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Dan Uji Hipotesis

Sebelum melakukan proses analisis data menggunakan korelasi *product moment*, maka perlu dilakukan uji asumsi. Berdasarkan hasil uji asumsi didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi (p)	Ket.
Dukungan Sosial	0,686 ($p > 0,05$)	Data berdistribusi normal
Semangat Kerja Dalam Berorganisasi	0,693 ($p > 0,05$)	Data berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

			Nilai Signifikansi (p)	Ket.
Semangat Kerja Dalam Berorganisasi* Dukungan Sosial	Between Groups	Linearity	0,000 ($p < 0,05$)	Model linier

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah hasil uji asumsi dianggap memenuhi asumsi keparametrian. Berdasarkan hasil kedua uji asumsi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel dukungan sosial dan semangat kerja dalam berorganisasi memiliki data yang berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier.

Teknik analisis data yang digunakan untuk dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for windows.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Y	Variabel X	Sig.	R
Semangat Kerja Dalam Berorganisasi	Dukungan Sosial	0,000	0,795

Hasil analisis dari korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel dukungan sosial dan semangat kerja dalam berorganisasi adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar ($r = 0,795$). Hal ini berarti nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi sebesar 0,795 menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi antara variabel dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* diketahui bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi atau nilai probabilitasnya ($p = 0,000$ ($p < 0,05$)).

Hasil tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Kossen (dalam Majorsy, 2007) bahwa semangat kerja merupakan suasana yang ditimbulkan oleh sikap para anggota organisasi, baik itu antara pekerja

terhadap sesama rekan kerja, atasan, manajemen atau pekerjaan. Sementara itu, Rook (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) menerangkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan sosial. Ikatan-ikatan sosial tersebut menunjukkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain dianggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Seseorang yang didukung oleh lingkungan sosialnya akan merasa lebih mudah dalam menjalani sesuatu. Artinya, semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang tercipta melalui suasana yang ditimbulkan oleh lingkungan kerjanya melalui hubungan interpersonal. Adanya hubungan interpersonal menunjukkan adanya ikatan sosial yang terjalin antara dirinya dengan lingkungan di sekitarnya dimana salah satu fungsi dari ikatan sosial tersebut adalah memberikan dukungan sosial.

Timbulnya semangat kerja dan berkurangnya beban kerja pada seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh terpenuhinya dukungan sosial yang diterimanya sehingga seseorang dapat bekerja secara optimal. Dukungan sosial tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti keluarga, guru, orang tua, dan teman sebayanya (As'ad dalam Fitriana, dkk, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, Rook (dalam Kumalasari & Ahyani, 2012) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif dari stres.

Semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, kekurangan akan dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Salah satu penyebab turunnya semangat kerja di antaranya ialah lingkungan kerja yang buruk. Semangat kerja yang menurun ini akan dapat berdampak pada keterlibatan individu yang bekerja di organisasi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Rendahnya semangat kerja diasumsikan dapat menurunkan loyalitas individu terhadap organisasinya (Moekijat dalam Majorsy, 2007). OSIS juga mengharapkan pengurusnya yang bertindak sebagai motor penggerak suatu organisasi memiliki semangat kerja yang tinggi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan semangat kerja dalam berorganisasi pengurus OSIS ialah dengan memberikan dukungan sosial yang sesuai dengan kebutuhannya agar apa yang menjadi tujuan OSIS secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai dan hasil kerja yang diperoleh akan lebih baik pula.

Johnson dan Johnson (dalam Almasitoh, 2011) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial secara umum salah satunya akan meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi. Seseorang yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menilai pekerjaannya sebagai hal yang menarik, penuh tantangan untuk mengembangkan potensi dirinya, merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan selalu berusaha untuk mengembangkan tugas dan dirinya, serta lebih berusaha untuk mencapai hasil yang optimal dengan semangat yang tinggi.

Penelitian yang mendukung adalah penelitian Irawan (2008) yang menunjukkan bahwa individu yang bekerja di organisasi memiliki semangat kerja tinggi apabila diikuti oleh persepsi positif mereka terhadap imbalan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semangat kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan persepsi terhadap imbalan ($r = 0,737$, $p < 0,01$). Individu yang bekerja di organisasi yang memiliki semangat kerja tinggi dipengaruhi oleh persepsi positif mereka terhadap imbalan karena dalam imbalan tersebut individu diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya. Kebebasan tersebut dianggap sebagai tanggung jawab olehnya karena ia merasa bahwa dirinya dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang akan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila mereka dihargai dengan diberikan dukungan.

Pembahasan yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa dukungan sosial diperlukan oleh seseorang terutama ketika orang tersebut sedang mempunyai masalah. Dukungan sosial yang nyata dan sesuai dengan apa yang diinginkan seseorang dari individu di sekitar orang tersebut akan dapat meringankan beban, tekanan bahkan stres yang mereka rasakan. Selain itu, seseorang yang mendapat dukungan sosial akan merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai sehingga mereka lebih bersemangat dalam menghadapi tantangan dan masalah-masalahnya dengan lebih efektif. Hal yang sama pun dapat terjadi dengan pengurus OSIS, mereka akan mempunyai semangat kerja dalam berorganisasi ketika mereka mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang di sekitarnya seperti teman pengurus OSIS, keluarga, dan guru.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA. Hasil analisis statistik korelasi pada data penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Gedangan menunjukkan koefisien korelasi sebesar ($r = 0,795$). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka hipotesis

dalam penelitian ini diterima sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh pengurus OSIS, maka semakin tinggi pula semangat kerja dalam berorganisasinya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan.

1. Bagi Subjek Penelitian (Pengurus OSIS)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dengan semangat kerja dalam berorganisasi. Salah satu hal yang dibutuhkan dan ditingkatkan pengurus OSIS, agar dapat memiliki semangat kerja dalam berorganisasi adalah mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang terdekat seperti teman pengurus OSIS, keluarga, dan guru. Dukungan sosial tersebut dapat diberikan dengan cara menunjukkan perasaan empati, peduli, memberikan perhatian, memberikan ungkapan positif, memberikan persetujuan terhadap ide atau perasaan individu, membandingkan hal positif dari pengurus OSIS dengan pengurus OSIS lainnya, memberikan bantuan jasa, waktu, dan uang, memberikan nasehat, arahan, saran, petunjuk, dan penilaian, memberikan perasaan keanggotaan dalam berkelompok serta menjalin relasi sosial dengan pengurus OSIS.

2. Bagi Teman Pengurus OSIS

Teman pengurus OSIS diharapkan dapat memberikan dukungan sosial agar pengurus OSIS mempunyai semangat kerja dalam berorganisasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di OSIS dengan lebih baik dengan cara memberikan bantuan secara langsung dan nyata seperti bantuan waktu.

3. Bagi Keluarga

Keluarga diharapkan dapat memberikan dukungan sosial agar pengurus OSIS mempunyai semangat kerja dalam berorganisasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di OSIS dengan lebih baik dengan cara memberikan bantuan jasa secara langsung dan nyata seperti mengantarkan pengurus OSIS ke sekolah ketika ada kegiatan OSIS di hari libur.

4. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat memberikan dukungan sosial agar pengurus OSIS mempunyai semangat kerja dalam berorganisasi untuk menyelesaikan

tugas-tugasnya di OSIS dengan lebih baik dengan cara guru mengetahui siapa saja pengurus OSIS di sekolah tersebut sehingga pengurus OSIS memiliki perasaan bahwa dirinya merupakan bagian atau anggota OSIS.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel dukungan sosial saja sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi semangat kerja dalam berorganisasi dapat diungkap. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini, misalnya, perbedaan semangat kerja dalam berorganisasi pada pengurus OSIS SMA kelas X dan XI. Adanya variasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang ilmu psikologi, terutama psikologi industri organisasi dan psikologi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. 2011. Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, (Online), 8 (1), (<http://ejournal.uin-malang.ac.id>), diakses 17 November 2013.
- Anoraga, P. & Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri Dan Sosial*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anwaruddin, A. 2004. Prognosis Organisasi Sistem Terbuka (Studi Kasus: STIA LAN). *Jurnal Ilmu Administrasi*, (Online), 3 (1), (<http://beta.stialanbandung.ac.id>), diakses 17 November 2013.
- Azwar, S. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Darmawan, D. 2008. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Surabaya: STIE Mahardika.
- Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah. 2008. *Pedoman Pembinaan Organisasi Siswa Intra Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Ekasari, A. & Yuliyana, S. 2012. Kontrol Diri Dan Dukungan Teman Sebaya Dengan *Coping Stress* Pada Remaja. *Jurnal Soul*, (Online), 5 (2), (<http://www.ejournal-unisma.net>), diakses 19 Desember 2013.
- Fitriana, R., Sukarti, Suseno, M. N. 2008. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja *Security* Pertamina UP IV. *Naskah Publikasi Universitas Islam Indonesia*, (Online), (<http://psychology.uui.ac.id>), diakses 16 November 2013.
- Irawan, M. R. 2008. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Imbalan Dengan Semangat Kerja Karyawan. *Naskah Publikasi Islam Indonesia*, (Online), (<http://psychology.uui.ac.id>), diakses 2 Februari 2014.
- Kumalasari, F & Ahyani, L. N. 2012. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, (Online), 1 (1): 21-31, (<http://jurnal.umk.ac.id>), diakses 4 November 2013.
- Majorsy, U. 2007. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma*, (Online), 1 (1), (<http://ejournal.gunadarma.ac.id>), diakses 17 November 2013.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ruky, A. S. 2008 *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sarafino, E. P. 2002. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (4th ed.). United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaleh, A. R. 2009. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiq, A. & Fikawati, S. 2007. *Kompetensi Yang Dibutuhkan Dalam Dunia Kerja (Berdasarkan Tracer Studies FKMUI)*. Makalah disajikan pada Seminar Terbuka Kompetensi Yang Dibutuhkan Dalam Dunia Kerja (Hasil Tracer Study FKM UI Tahun 2006), Ruang Sidang Doktor Gedung G FKMUI, 22 Feb 2007. Dalam UI database, (Online), (<http://staff.ui.ac.id>), diakses 29 Maret 2014]