



Social Support Pada Pegawai di Kabupaten Nagan Raya

Social Support For Employees In Nagan Raya District

Rita Fitriani, Damrus & Mardaleta

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Teuku Umar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memvalidasi konstruk dukungan sosial pada pegawai di Kabupaten Nagan Raya berdasarkan enam dimensi dari *Social Provisions Scale* (SPS), yaitu kedekatan emosi, integrasi sosial, adanya pengakuan, hubungan yang dapat diandalkan, saran atau informasi, serta kesempatan untuk membantu. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan desain *cross-sectional*. Penentuan jumlah sampel mengacu pada jumlah indikator, yaitu 5 hingga 10 kali jumlah indikator, sehingga diperoleh 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *cluster sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) adapun pengujian data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan perangkat lunak AMOS. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua dimensi memiliki nilai *standardized regression weight* > 0,5, nilai *construct reliability* (CR) > 1,96, dan *p-value* < 0,05. Nilai estimate masing-masing adalah: kedekatan emosi (estimate = 0,796; *p* = 0,000), *integrasi sosial* (estimate = 0,986; CR = 3,776; *p* = 0,000), adanya pengakuan (estimate = 0,348; CR = 2,919; *p* = 0,004), hubungan yang dapat diandalkan (estimate = 0,765; CR = 4,073; *p* = 0,000), saran atau informasi (estimate = 0,584; CR = 3,960; *p* = 0,000), dan kesempatan untuk membantu (estimate = 0,368; CR = 2,687; *p* = 0,007). Seluruh hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa keenam dimensi tersebut merupakan pembentuk yang valid dalam konstruk dukungan sosial di lingkungan kerja pegawai Kabupaten Nagan Raya.

Kata Kunci : Dukungan sosial; Social Provisions Scale (SPS); Pegawai

Abstract

This study aims to validate the construct of social support for employees in Nagan Raya Regency based on six dimensions of the *Social Provisions Scale* (SPS), attachment, social integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, and opportunity for nurturance to help. The approach used is a quantitative descriptive with a *cross-sectional* design. The determination of the number of samples refers to the number of indicators, which is 5 to 10 times the number of indicators, resulting in 120 respondents selected using a cluster sampling technique. Data analysis was carried out using the *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) method using AMOS. The results of the analysis show that all dimensions have a *standardized regression weight* value > 0.5, a *construct reliability* (CR) value > 1.96, and a *p-value* < 0.05. The estimated values are: attachment (estimate = 0.796; *p* = 0.000), social integration (estimate = 0.986; CR = 3.776; *p* = 0.000), reassurance of worth (estimate = 0.348; CR = 2.919; *p* = 0.004), reliable alliance (estimate = 0.765; CR = 4.073; *p* = 0.000), guidance (estimate = 0.584; CR = 3.960; *p* = 0.000), and opportunity for nurturance (estimate = 0.368; CR = 2.687; *p* = 0.007). All hypotheses are accepted. This finding confirms that the six dimensions are valid components in the construct of social support in the work environment of Nagan Raya Regency employees.

Keywords : Social Support; Social Provisions Scale (SPS); Employee

How to Cite: Fitriani, R., Damrus & Mardaleta. (2025). *Social Support Pada Pegawai di Kabupaten Nagan Raya*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(2): 267-277

*E-mail: ritafitriani@gmail.com

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Dukungan sosial merupakan konstruk yang sangat penting untuk dibahas saat ini, terutama dalam bidang ilmu psikologis maupun pendidikan, yang berfungsi sebagai penguat dan motivator untuk memberikan rasa aman bagi individu (Amanda, Suyono, & Diponegoro, 2020 ; Trombini, Jiang, & Kinias, 2025). Konsep ini juga memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi melalui interaksi sosial, memenuhi kebutuhan dasar individu, dan mengatasi masalah dengan nasihat, motivasi dan solusi (Demir 2019; Ozkalp dan Kirel, 2010; Bastaman & fatwa, 2014, dalam Faridz, 2024)

Begitupun dukungan sosial di lingkungan kerja, berperan sebagai sumber daya utama untuk mengurangi dampak tuntutan pekerjaan yang tinggi melalui bantuan emosional dan instrumental, meningkatkan ketahanan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mental (Sodeify dan Habibpour, 2020). Dukungan ini juga membangun kepercayaan, tanggung jawab, dan harmoni organisasi, yang mendukung produktivitas dan perkembangan karyawan (Ibrahim et al., 2019; Cropanzano & Molina, 2015; Huong et al., 2016; Virtanen dan Elovainio, 2018). Namun, kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan tekanan psikologis, stres, dan masalah kesehatan mental (Hwang & Ramadas, 2017; Griffin & Clarke, 2011). Sebaliknya, dukungan yang kuat dari rekan kerja dan atasan membantu meredakan stres, mengurangi kesepian, dan meningkatkan rasa memiliki, sehingga organisasi perlu mengembangkan sistem dukungan komprehensif (Marange et al., 2024).

Di sektor publik, dukungan sosial penting untuk mengelola tekanan kerja tinggi, yang sering menyebabkan stres dan burnout jika tidak ada (Nkosi dan Maritz, 2022). Data dari American Psychological Association (2021) menunjukkan 79% pekerja AS mengalami stres kerja, dengan dampak seperti kelelahan kognitif (36%), emosional (32%), dan fisik (44%) (Nyari & Modjo, 2023). Di Indonesia, menurut laporan Gallup mengenai tingkat stres masih rendah di angka (15%), tetapi emosi negatif tinggi (kemarahan 21%, kesedihan 29%, kesepian 24%), menunjukkan tekanan kerja sebagai masalah kolektif (Azizah, 2025; Prastyo, 2025). Maka dari itu dukungan sosial itu penting untuk mengatasi permasalahan ini, yang dapat meningkatkan motivasi, dan mengurangi burnout (Robbins, 2016; dalam Aghnia, 2023; Yulia, 2017; dalam Suprapti, 2020). Perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik bisa berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja berpengaruh untuk menciptakan Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif Rizki (2016).

Untuk memahami sejauh mana individu merasakan dukungan sosial yang diterima, penelitian ini menggunakan *Social Provisions Scale* yang dikemukakan oleh Weiss (1974) dan diperluas oleh (Cutrona & Russell, 1987) yang digunakan sebagai pengukuran dari konstruk dukungan sosial, yang mencakup enam dimensi; dimensi kesempatan untuk membantu (mendorong budaya saling mendukung, meskipun bisa menimbulkan stres jika tidak sesuai, seperti yang disampaikan Taylor, 2003; dalam Mauna & Kurnia, 2018, dan Tri & Hartati, 2013), dimensi saran atau informasi (memberikan arahan untuk mengatasi kesulitan, tapi bisa negatif jika kurang fleksibel, sebagaimana ditemukan (Schwarzer & Knoll, 2007; dan Indriani, 2024), dimensi hubungan yang dapat diandalkan (sebagai penyangga stres, namun risiko isolasi jika ketergantungan yang berlebihan sesuai pendapat Cohen & Wills, 1985; dalam Fatiq & Nasrullah, 2024; dan Palant & Himmel, 2019), dimensi adanya pengakuan (meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tapi penghargaan berlebihan bisa menimbulkan rasa bersalah, ketidakpuasan pada diri sendiri maka dari itu harus seimbang agar tidak berdampak negatif pendapat Kristiyanti & Rijanti, 2022, dalam Nadhira et al., dan Theng Steven, 2023), dimensi integrasi sosial (memperkuat solidaritas yang dapat mengurangi perasaan terasing dan kecemasan, namun solidaritas terlalu kuat juga bisa memicu konflik, atau pandangan negatif terhadap kelompok lain yang dapat memicu diskriminasi berdasarkan Haslam et al., 2009; dan KumparanNEWS, 2025), dimensi kedekatan emosi (meningkatkan rasa aman, yang dapat menghasilkan regulasi emosi yang lebih baik, mengurangi stres, tapi ketergantungan berlebihan berisiko kelelahan bagi penerima maupun pemberi dukungan, yang disebabkan keterbatasan sumber daya yang menyebabkan pemanfaatan dukungan tertunda atau rendah menurut DevonMconnell & Geoff Wong, 2025; dan McMillan, 2019; dalam George et al., 2020).

Adapun berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner dari pengamatan awal, yang dilakukan diperoleh gambaran mengenai tingkat dukungan sosial yang dirasakan oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hasil tabulasi dari enam dimensi Social Provisions Scale menunjukkan bahwa 53,3% responden tidak setuju, sementara hanya 46,7% setuju, yang mengindikasikan bahwa lebih dari setengah pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan sosial. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya kepedulian antar rekan kerja, di mana banyak yang tidak merasa bertanggung jawab untuk saling membantu; minimnya bimbingan saat menghadapi tantangan pekerjaan; tidak adanya dukungan yang dapat diandalkan; kurangnya sistem pengakuan yang jelas; serta lemahnya hubungan emosional di antara pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan fenomena yang diamati dan hasil penelitian terdahulu, teridentifikasi bahwa tekanan kerja yang tinggi ditambah kurangnya dukungan sosial dapat menimbulkan dampak negatif seperti burnout dan stres, sementara manfaat positif seperti peningkatan motivasi dan kesejahteraan mental belum sepenuhnya dirasakan secara merata. Khususnya di sektor publik, di mana tekanan kerja seringkali intens, aspek ini belum dieksplorasi secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memvalidasi ulang konstruk dukungan sosial melalui enam dimensi Social Provisions Scale (SPS), guna menganalisis sejauh mana dimensi tersebut memengaruhi dukungan sosial dan memberikan dasar untuk intervensi yang lebih efektif di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian mencakup seluruh kantor yang berada di kompleks perkantoran Kabupaten Nagan Raya, yang terletak di Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya. Penelitian ini tidak dibatasi pada satu unit kerja atau bagian tertentu, melainkan melibatkan seluruh instansi atau kantor pemerintahan di Kabupaten Nagan Raya, Suka Makmue. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di perkantoran tersebut. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai di Kabupaten Nagan Raya, yang berjumlah 4.412 orang menurut data BKPSDM tahun 2025. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*, dengan jumlah sampel minimal sebanyak 120 responden. Menurut Ferdinand (2014) (dalam Juliana Alfina, 2021) dengan aturan 5 sampai 10 kali jumlah indikator.

Dalam hal analisis data, penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), yang merupakan bagian dari *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM dalam penelitian ini difokuskan pada *measurement* model (outer model). Menurut Jogiyanto dalam Anwar & Hamid (2019:41), tujuan dari CFA adalah untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian secara keseluruhan (Astheria, 2023). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 21 Mei hingga selesai, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara offline. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur berbagai aspek dukungan sosial di kalangan pegawai di kabupaten Nagan Raya. proses pengumpulan data dilakukan dengan melibatkan responden dari berbagai instansi pemerintahan di Kabupaten Nagan Raya.

Deskripsi Karakteristik Responden

Seluruh sampel penelitian terdiri dari 120 responden yang berasal dari 30 instansi pemerintah di Kabupaten Nagan Raya. Karakteristik responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin dan instansi untuk memberikan gambaran yang komprehensif. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 120 responden, sebanyak 75 orang adalah perempuan, yang mewakili 62,5%

dari keseluruhan sampel, sementara 45 responden laki-laki menyumbang 37,5%. Hal ini menunjukkan dominasi responden perempuan dalam penelitian ini.

Adapun distribusi responden berdasarkan instansi, sebagian besar berasal dari Dinas Pendidikan dengan 52 orang (43,33%), diikuti oleh Dinas Kesehatan dengan 25 orang (20,83%), dan RSUD Sultan Iskandar Muda dengan 13 orang (10,83%). Dinas Pertanian menyumbang 3 responden (2,5%), sementara Sekretariat Daerah berkontribusi 2 responden (1,67%). Sisanya, yaitu 25 instansi lainnya, masing-masing hanya menyumbang 1 responden (0,83%).

Secara keseluruhan, data ini menggambarkan keberagaman responden dari berbagai instansi, meskipun distribusinya tidak merata. Keberagaman ini memberikan representasi yang luas terhadap persepsi dukungan sosial di lingkungan kerja pemerintah Kabupaten Nagan Raya.

Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel dukungan sosial berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan nilai minimum, maksimum, dan rata-rata sebagaimana dijelaskan oleh Ferdinand (2014). Pengelompokan kategori dilakukan dengan membagi skor ke dalam tiga tingkat, yaitu tinggi, sedang, dan rendah, menggunakan rumus interval yang diperoleh dari selisih nilai maksimum dan minimum dibagi jumlah kelas kategori (Sakti, 2020). Berdasarkan perhitungan tersebut, interval nilai untuk setiap kategori adalah 1, sehingga rentang skor 1-2 dikategorikan rendah, 2-3 sedang, dan 3-4 tinggi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada dimensi kedekatan emosi, rata-rata skor responden adalah 2,95 dengan nilai maksimum 4 dan minimum 1, yang menempatkan dimensi ini pada kategori sedang. Selanjutnya, dimensi integrasi sosial memperoleh rata-rata skor 3,19 dengan rentang nilai yang sama, sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Demikian pula, dimensi adanya pengakuan menunjukkan rata-rata skor 3,16, yang juga masuk kategori tinggi. Dimensi hubungan yang dapat diandalkan memiliki skor sebesar 3,21, sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Pada dimensi saran atau informasi, rata-rata skor sebesar 3,09 juga menunjukkan kategori tinggi, sementara itu, dimensi kesempatan membantu memperoleh rata-rata skor 2,92, yang masuk dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini menggambarkan bahwa sebagian besar dimensi dukungan sosial yang dirasakan pegawai berada pada kategori tinggi, khususnya integrasi sosial, pengakuan, hubungan yang dapat diandalkan, dan saran atau informasi, sedangkan kedekatan emosi dan kesempatan membantu masih berada pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan adanya potensi pengembangan pada aspek kedekatan emosional dan kesempatan membantu guna memperkuat dukungan sosial secara menyeluruh di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009) (dalam Maulana, 2022), uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan instrumen, dimana sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu secara tepat mengungkapkan konsep yang hendak diukur. Ghazali (2017) menyatakan bahwa data dianggap valid apabila nilai factor loading lebih dari 0,5, yang dapat dilihat dari standardized regression weight (Sakti, 2020). Selain itu, validitas juga diuji menggunakan metode average variance extracted (AVE), yang menilai sejauh mana suatu konstruk mampu menangkap varians indikatornya dengan memperhitungkan tingkat kesalahan. Suatu konstruk dianggap valid jika nilai AVE lebih dari 0,5 (Ghozali & Latan dalam Asteria, 2023).

Berikut rumus yang digunakan untuk memperoleh AVE:

$$\text{Variance Extract} = \frac{\sum \text{std. Loading}^2}{\sum \text{std. Loading}^2 + \epsilon_j}$$

Berikut rincian hasil uji validitas untuk masing-masing konstruk dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE	Batas	Keterangan
1	Kedekatan emosi	KE1	0,563	0.662	>0,5	Valid
		KE2	0,609			Valid
		KE3	0,696			Valid
		KE4	0,688			Valid
2	Integrasi sosial	SI1	0,501	0.920	>0,5	Valid
		SI2	0,632			Valid
		SI3	0,592			Valid
		SI4	0,655			Valid
3	Adanya pengakuan	AP1	0,937	0.950	>0,5	Valid
		AP2	0,543			Valid
		AP3	0,880			Valid
		AP4	0,522			Valid
4	Hubungan yang dapat diandalkan	HA1	0,647	0.935	>0,5	Valid
		HA2	0,629			Valid
		HA3	0,721			Valid
		HA4	0,678			Valid
5	Saran atau informasi	SI1	0,834	0.944	>0,5	Valid
		SI2	0,585			Valid
		SI3	0,821			Valid
		SI4	0,572			Valid
6	Kesempatan membantu	KM1	0,668	0.918	>0,5	Valid
		KM2	0,663			Valid
		KM3	0,609			Valid
		KM4	0,668			Valid

Berdasarkan Hasil uji validitas diatas, menunjukkan bahwa semua indikator yang terkait dengan enam dimensi kedekatan emosi, integrasi sosial, adanya pengakuan, hubungan yang dapat diandalkan, saran atau informasi, dan kesempatan membantu memiliki nilai factor loading, AVE, dan DV di atas 0,5.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), reliabilitas adalah alat untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Construct Reliability (CR) dan AVE, dengan kriteria CR > 0,7 dan AVE > 0,5. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = \frac{\sum std. Loading}{\sum std. Loading + \epsilon.j}$$

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	CR	Keterangan
1	Kedekatan Emosional	0.752	Reliabel
2	Integrasi Sosial	0.950	Reliabel
3	Adanya Pengakuan	0.961	Reliabel
4	Hubungan yang dapat diandalkan	0.935	Reliabel
5	Saran atau Informasi	0.959	Reliabel
6	Kesempatan Membantu	0.945	Reliabel

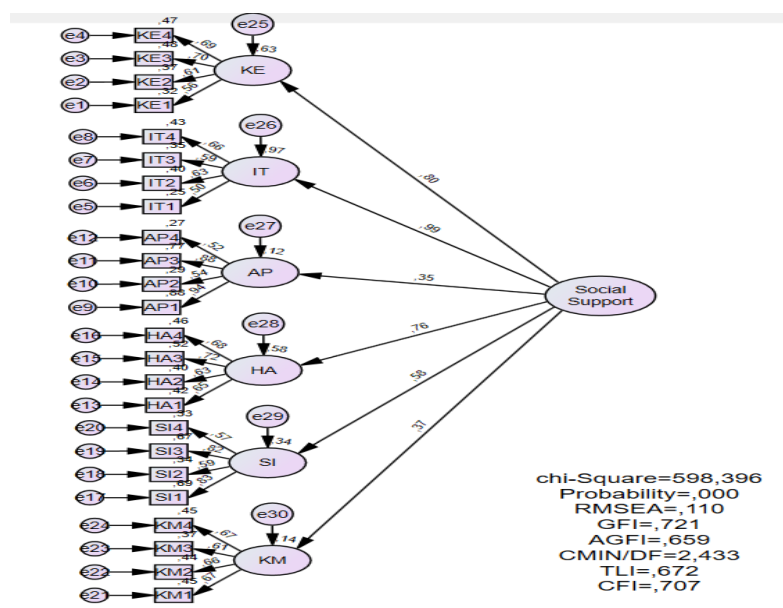
Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability* (CR) untuk semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kreteria, yaitu nilai CR lebih besar dari 0.7. Secara spesifik, dimensi kedekatan emosional, dimensi integrasi sosial, dimensi adanya pengakuan, dimensi hubungan yang dapat diandalkan, dimensi saran atau informasi, dan

dimensi kesempatan untuk membantu masing masing variabel memperoleh nilai lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Data SEM

Analisis Outer Model

Pengujian model pengukuran, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali & Latan (2015:7), bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel teramati merepresentasikan variabel laten yang diukur. Outer model ini menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya (Ghozali, 2021:67). Setelah model dikembangkan berdasarkan teori, diagram alur dibuat untuk memudahkan pemahaman hubungan kausal yang diuji (Afifah, 2022). Dalam konteks ini, pengukuran hubungan antar variabel menggunakan second-order confirmatory factor analysis, di mana variabel laten tingkat pertama berfungsi sebagai indikator untuk variabel laten tingkat kedua. Berikut gambar diagram alur, membantu visualisasi interaksi tersebut, sehingga memungkinkan analisis yang lebih jelas dan terstruktur.



Sumber: Output Amos

Pengujian Goodness Of Fit

Evaluasi Goodness of Fit merupakan tujuan utama dalam Structural Equation Modeling (SEM) untuk menentukan sejauh mana model yang dihipotesiskan sesuai atau fit dengan data sampel. Jika hasil goodness of Fit menunjukkan kategori marginal fit atau bad fit, maka perlu dilakukan modifikasi model untuk meningkatkan indeks goodness of fit. Menurut Hair (2010), modifikasi model dapat dilakukan dengan mempertimbangkan modification indices (MI) yang dihasilkan oleh perangkat lunak analisis seperti AMOS. Jika dua indikator memiliki MI yang tertinggi, ini menunjukkan bahwa mengizinkan kolerasi antara indikator tersebut dapat memperbaiki model (Angela, 2022). Hasil dari evaluasi goodness of fit akan ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Goodness of fit

Goodness of fit index	Cut-off value	Hasil Penelitian Sebelum Modifikasi	Hasil Penelitian Sesudah Modifikasi
Chi-square	Diharapkan kecil	598,396	173,272
Probability	>0.05	0,000	0,948
RMSEA	<0.08	0,110	0,000

GFI	>0.90	0,721	0,899
AGFI	>0.90	0,659	0,852
CMIN/DF	<2.0	2,433	0,845
TLI	>0.90	0,672	1,035
CFI	>0.90	0,707	1,000

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa dari delapan kriteria yang diuji, nilai chi-square mengalami penurunan dari 598,396 menjadi 173,272. Karena nilai goodness of fit sudah menunjukkan hasil yang memadai, proses modifikasi dihentikan dan model yang diperoleh siap untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

UJI HIPOTESIS

Setelah menyelesaikan langkah-langkah dalam analisis SEM, tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai regression weight, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung antara variabel eksogen dan endogen. Sebuah hipotesis dianggap diterima jika nilai probability < 0.05 dan nilai CR > 1.96 (ghozali 2017). hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian, yang dilakukan dengan menggunakan Amos versi 26, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis

No	Variabel		Variabel	Estimate	C.R	P	Hipotesis
1	Kedekatan Emosional	←	Social Support	0.796		*	Positif Signifikan
2	Integrasi Sosial	←	Social Support	0.986	3,776	*	Positif Signifikan
3	Adanya Pengakuan	←	Social Support	0.348	2,919	0,004	Positif Signifikan
4	Hubungan Yang Dapat Diandalkan	←	Social Support	0.765	4,073	*	Positif Signifikan
5	Saran atau Informasi	←	Social Support	0.584	3,960	*	Positif Signifikan
6	Kesempatan Membantu	←	Social Support	0.368	2,687	0,007	Positif Signifikan

Berdasarkan Tabel 6 diatas, terlihat bahwa semua hipotesis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh enam dimensi Social Provisions Scale (SPS) terhadap konstruk dukungan sosial (Social Support) pada pegawai di Kabupaten Nagan Raya. Dalam model ini, arah panah dari Social Support ke masing-masing dimensi menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan konstruk dengan hasil probability di bawah 0,05 dan estimate di atas 0,05 yang menunjukkan bahwa hasil seluruh di mensi valid dan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Dimensi Kedekatan Emosi terhadap Social Support

Dimensi ini mencerminkan dukungan sosial yang menciptakan rasa aman melalui kedekatan emosional, membuat individu merasa diperhatikan dan dilindungi. Sumber dukungan semacam ini umumnya berasal dari pasangan, teman dekat, atau keluarga. Hal serupa juga dirasakan oleh pegawai di Kabupaten Nagan Raya, yang ditunjukkan oleh nilai estimate sebesar 0,796 dan nilai probabilitas 0,000. Ini menandakan bahwa kedekatan emosi merupakan konstruk valid dan menjadi dimensi kedua tertinggi dalam membentuk dukungan sosial yang dirasakan

pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Inayah, 2015), yang menemukan attachment secara signifikan mempengaruhi penyesuaian akademik, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi variabel attachment, maka semakin tinggi pula penyesuaian akademik.

Selain itu, Rahama (2021) juga berpendapat bahwa, disaat seorang karyawan dalam sebuah perusahaan memperoleh dukungan sosial maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang diterima ditempat kerja. salah satu faktor munculnya kesejahteraan psikologis seorang karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang melibatkan aspek emosional, penghargaan, instrumental, dan dukungan informasional. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian, semangat, kerjasama, saling menolong, dan penghargaan, yang sederhana namun berpengaruh dalam membentuk penilaian positif karyawan dan lingkungan kerja. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan dampak positif pada kesejahteraan psikologis mereka melalui interaksi positif dengan lingkungan sosial di tempat kerja (Rahama & Izzati, 2021).

2. Dimensi Integrasi Sosial terhadap Social Support

Dimensi integrasi sosial memberikan individu perasaan menjadi bagian dari suatu kelompok atau komunitas yang memiliki minat dan perhatian yang sama, yang dapat menciptakan rasa kebersamaan, kenyamanan, dan kepuasan emosional dalam interaksi sosial. Begitupun yang di rasakan oleh pegawai di kabupaten nagan raya. Dapat dilihat dari hasil nilai estimate untuk integrasi sosial adalah 0,986 dan nilai CR 3,776. Hal ini menunjukkan bahwa intgrasi sosial valid dengan demikian dapat memvalidasi bahwa integrasi sosial merupakan konstruk dari dukungan sosial dan nilai probability yaitu 0,000 menunjukkan bahwa integrasi sosial merupakan konstruk dari dukungan sosial dengan pengaruh yang paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Inayah, 2015), yang menunjukkan social integration sebagai konstruk tunggal yang signifikan hanya mengukur satu faktor saja yaitu social integration. Namun, dalam konteks akademik, integrasi sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyesuaian akademik karena sifat tugas yang lebih individualistis.

Adapun pendapat (Pertwi, Harding, & Yanuarti, 2021), yang mendukung bahwa ketika karyawan yang berada di lingkup kerja dengan integrasi sosial yang baik, tidak ada perbedaan di antara karyawan sehingga timbulnya rasa nyaman dan diterima di tempat kerja akan menumbuhkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Friska Imelia, Zamralita, & Daniel Lie, 2024), menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di PT X. Hal ini menyebabkan adanya rasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Dimensi Adanya Pengakuan Terhadap Social Support

Dimensi adanya pengakuan berkaitan dengan penghargaan atas kemampuan individu, dukungan ini membuat individu merasa dihargai yang dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri. Pegawai di Kabupaten Nagan Raya juga merasakan pentingnya pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai estimate 0,348, nilai CR 2,919 dan probability yaitu 0,004, menandakan dimensi ini valid dan signifikan meskipun pengaruhnya paling rendah dibandingkan dimensi lain.

Temuan ini sejalan dengan (Inayah, 2015), yang menemukan reassurance of worth sebagai konstruk tunggal yang signifikan hanya mengukur satu faktor saja yaitu *reassurance of worth*, meskipun dalam konteks akademik pengaruhnya tidak signifikan karena mahasiswa baru belum membandingkan hasil belajar mereka Santrock (2009). Adapun hasil penelitian yang dilakukan (Aqilla, 2024), dimensi adanya pengakuan variabel dari dukungan sosial yang berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dimana semakin tinggi dimensi adanya pengakuan dirasakan semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis karyawan.

4 Dimensi Hubungan Yang Dapat Diandalkan Terhadap Social Support

Dimensi ini memberikan kepastian bantuan saat dibutuhkan, dukungan ini sangat penting dalam situasi sulit atau saat individu menghadapi tekanan, yang dapat meningkatkan rasa aman dan menurunkan tingkat stres. Begitupun yang dirasakan pada pegawai di kabupaten nagan raya juga merasakan hubungan yang dapat diandalkan. Dapat dilihat dari hasil analisis nilai estimate sebesar 0,765, nilai CR 4,073 dan nilai probability yaitu 0,000, mengindikasikan bahwa hubungan yang dapat diandalkan merupakan konstruk yang valid dan signifikan dalam membentuk dukungan sosial, serta menempati posisi ketiga tertinggi dari segi kontribusinya.

Penelitian (Inayah, 2015), mendukung validitas konstruk dimensi reliable alliance artinya, model dengan satu faktor dapat diterima, meskipun pengaruhnya terhadap penyesuaian akademik tidak signifikan karena mahasiswa lebih mengandalkan mentor akademik dari pada teman sebaya. Selain itu, hasil penelitian oleh (Aqilla, 2024), dimensi hubungan yang dapat diandalkan tidak berpengaruh signifikan terhadap psychological well being pada karyawan. Berbeda dengan Esty (2020), yang menunjukkan hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan mental karyawan artinya, karyawan yang mendapatkan perhatian, pujian, informasi, merasa terbantu cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja yang tidak mendapatkan perhatian atau informasi dari sesama.

5 Dimensi Saran Atau Informasi Terhadap Social Support

Dimensi ini melibatkan arahan dan nasihat untuk mengatasi tantangan, biasanya dari figur yang berpengalaman seperti atasan, atau rekan senior yang dapat memberikan arahan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Begitupun yang dirasakan pegawai di Kabupaten Nagan Raya. dapat dilihat dari nilai estimate sebesar 0,584 dan CR 3,960, dan nilai probability yaitu 0,000 yang mengartikan bahwa saran dan informasi valid sebagai konstruk dari dukungan sosial. yang mengartikan sebagian besar pegawai nagan raya merasa mendapatkan saran dan informasi dari rekan kerja dan atasan yang cukup memadai.

Temuan ini di dukung oleh (Salafy, 2020), menunjukkan bahwa dimensi guidance, berpengaruh positif signifikan terhadap collage adjustment pada mahasiswa. Friedlander (2007), menyatakan bahwa informasi dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi berbagai tuntutan sehingga memudahkan proses penyesuaian mereka diperguruan tinggi. Temuan ini didukung juga oleh (Aqilla, 2024), dimensi guidance berpengaruh signifikan terhadap psychological well-being pada karyawan dengan hasil positif artinya semakin tinggi guidance yang dirasakan karyawan, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program-program yang memperkuat arahan dan panduan seperti pelatihan kepemimpinan, mentorship, dan bimbingan karir. Selain itu, perusahaan dapat mendorong budaya kerja yang mendukung kalaborasi dan komunikasi terbuka, sehingga karyawan merasa didukung dan terbimbing dalam mencapai tujuan pribadi dan professional mereka.

6 Dimensi Kesempatan Membantu Terhadap Social Support

Dimensi ini memberikan individu rasa berarti karena keberadaannya dibutuhkan oleh orang lain. Selain menerima dukungan, individu juga membutuhkan kesempatan untuk memberikan bantuan kepada orang lain. Dimensi ini menekankan pentingnya peran individu dalam mendukung kesejahteraan orang lain, yang dapat meningkatkan rasa memiliki dan kebahagiaan dalam hubungan sosial. Begitupun yang dirasakan pegawai di kabupaten nagan raya. Dapat dilihat dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,368 dan nilai CR 2,687 dan nilai probability yaitu 0,007, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kesempatan membantu valid sebagai bagian dari konstruk sosial support, yang mengartikan sebagian besar pegawai merasa mendapatkan kesempatan membantu seseorang, merasa keberadaannya di butuhkan di dalam organisasi.

Hasil penelitian didukung oleh (Aqilla, 2024), menunjukkan bahwa hasil analisis faktor konfirmatorik opportunity of nurturance diterima yang berkontribusi sebesar 38,7% terhadap kesejahteraan psikologis sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Namun, memberikan dukungan emosional kepada orang lain juga dapat menimbulkan dampak negatif terutama saat beban kerja dan stres tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi untuk mengurangi beban tersebut, misalnya dengan menyediakan sumber daya tambahan atau

dukungan dari rekan kerja dan manajemen agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara memberikan dukungan dan menjaga kesejahteraan psikologis pribadi.

KESIMPULAN

Dukungan sosial yang dirasakan pegawai di Kabupaten Nagan Raya umumnya tergolong cukup pada sebagian besar dimensinya, berdasarkan analisis deskriptif kuesioner. Hasil pengujian menggunakan Covariance-Based SEM (CB-SEM) dengan perangkat lunak Amos dan teori Social Provisions Scale (Cutrona & Russell, 1987) menunjukkan bahwa keenam dimensi kedekatan emosi, integrasi sosial, adanya pengakuan, hubungan yang dapat diandalkan, saran atau informasi, dan kesempatan membantu secara signifikan membentuk konstruk dukungan sosial.

Kedekatan emosi dengan nilai estimate 0,796 dan $p=0,000$ merupakan dimensi kedua tertinggi, diikuti integrasi sosial dengan nilai estimate 0,986 dan $p=0,000$ sebagai yang paling dominan. Adanya Pengakuan dengan nilai estimate 0,348 dan $p=0,004$, hubungan yang dapat diandalkan dengan nilai estimate 0,765 dan $p=0,000$, saran atau informasi dengan nilai estimate 0,584 dan $p=0,000$, dan kesempatan membantu dengan nilai estimate 0,368 dan $p=0,007$ juga berkontribusi signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial berdampak pada kesejahteraan emosional, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, dukungan sosial bukan sekadar kebutuhan tambahan, melainkan elemen penting yang harus dibangun sistematis oleh instansi pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Nagan Raya disarankan merancang strategi untuk memperkuat ikatan sosial antar pegawai, menciptakan lingkungan kerja suportif, dan mendorong budaya kolaboratif. Dengan memperkuat keenam dimensi tersebut, kesejahteraan psikologis pegawai akan meningkat, berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan publik.

REFERENSI

- Afifah, U. (202). Pengaruh Brand Ambassador, Citra Merek, Efektivitas Iklan Terhadap Minat Beli Konsumen Scarlett Whitening X Song Joong Ki Exclusive Series. *Jurnal Manajemen*, 26–35.
- Aghnia, N. (2023). DUKUNGAN SOSIAL DAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEKERJA KONVEKSI.
- Amanda, C., Suyono, H., & Diponegoro, A. M. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Dukungan Sosial Menggunakan SEM. *Psyche Journal*, 165(13(02)), 211–216. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.81>
- Angela, V. (2022). Analisis Endorser Tiktok Terhadap Minat Beli Generasi Z Dengan Persepsi Nilai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Produk Scarlet Whitening).
- Aqilla, S. S. (n.d.). Pengaruh Resiliensi Dan Dukungan Sosial Terhadap Psychological Well-Being Pada Karyawan Yang Terdampak Pandemic Covid-19 Di Jabodetabek. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/82110>
- Asteria, J. G. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT UMKM DALAM PENGGUNAAN E-COMMERCE DI PASAR LOKAL. *Universitas Logistik & Bisnis Internasional*.
- Azizah, K. N. (2025). Riset: 15 Persen Pekerja Indonesia Stres di Tempat Kerja. Retrieved from <https://www.detik.com/sumut/berita/d-7889596/riset-15-persen-pekerja-indonesia-stres-di-tempat-kerja>
- Azman, S. (2024). Penutupan Bulan Bhakti Gotong Royong di Kab. Nagan Raya. Retrieved July 13, 2025, from <https://acehprov.go.id/berita/kategori/sosial-kemasyarakatan/penutupan-bulan-bhakti-gotong-royong-di-kab-nagan-raya#:~:text=Suka Makmue - Kondisi sosial warga Nagan,sejak lama telah tertanam dalam kehidupan masyarakat%2C>
- Cohen & Wills. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *General Hospital Psychiatry*, 98(1), 20–31. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(94\)90083-3](https://doi.org/10.1016/0163-8343(94)90083-3)
- Cutrona, C. E., & Russell, D. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationships*, (January 1983), 37–67.
- DevonMconnell, Geoff Wong, A. F. (2025). The relationship between attachment and mental health at work: A narrative review. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10519815251327313>
- Faridz, M. F. Al. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyusaian Diri Pada Siswa SMPN 1 Sukolilo Pati.
- Fatig, D. F. N., & Nasrullah, N. (2024). Eksplorasi Peran Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dalam Meningkatkan Subjective Well Being Santri Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Malang. *Journal of*

- Education Research*, 5(4), 6048–6056. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1878>
- Friska Imelia, Zamralita, & Daniel Lie. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1425–1437. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.237>
- George, E. S., Kecmanovic, M., Meade, T., & Kolt, G. S. (2020). Psychological distress among carers and the moderating effects of social support. *BMC Psychiatry*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02571-7>
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology*, 58(1), 1–23. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x>
- Inayah, L. (2015). Pengaruh Dukungan Teman Sebaya. *Pendidikan Dasar Nusantara*, 4.
- Indriani, F. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial Dosen Pembimbing Skripsi Terhadap Prokratinasi Dalam Penyelesaian Skripsi. *Journal of Science and Social Research*, 7(2), 384–392.
- KumparanNEWS. (2025). Alasan Konflik Sosial Dapat Menjadi Ancaman Integrasi Sosial. Retrieved April 21, 2025, from <https://kumparan.com/kumparannews/foto-kemeriahan-parade-budaya-hut-ke-50-tmii-24upxcyf5yC>
- Marange, T. S., Mangwanya, M. G., Maramura, T. C., & Chinyamurindi, W. T. (2024). Unlocking mental well-being: The role of workplace social support and organisational justice in the public service. *SA Journal of Human Resource Management*, 22(0), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2717>
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa, 3(3), 133–139.
- Mauna, M., & Kurnia, P. I. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Jakarta Utara. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 7(2), 76–80. <https://doi.org/10.21009/jppp.072.03>
- Nadhira, B. S., Suryani, R. E., Mahanani, E., Manajemen, P. S., Persada, U., Kerja, K., ... Balance, W. L. (n.d.). Pengaruh Dukungan Atasan, Kompetensi Kerja, dan Work Life Of Balance Terhadap Kepuasan Kerja Auditor di Inspektorat II KEMENDIKBUDRISTEK, 8(2), 115–125.
- Palant, A., & Himmel, W. (2019). Are there also negative effects of social support? A qualitative study of patients with inflammatory bowel disease. *BMJ Open*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022642>
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Yang Belum Menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52–62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Prastyo, A. S. N. (2025). 15% Pekerja Indonesia Alami Stres: Apa Penyebab dan Solusinya. Retrieved from <https://mum.id/news/15-pekerja-indonesia-alami-stres-apa-penyebab-dan-solusinya>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Sakti, F. C. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan, Dan Loyalitas Pelanggan, (38), 269–277.
- Salafy, F. C. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap College Adjustment Mahasiswa Baru UIN Sayyid ali Rahmatullah Tulungagung.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42(4), 243–252. <https://doi.org/10.1080/00207590701396641>
- Suprapti, D. D. (2020). Peran dukungan sosial dalam lingkungan kerja terhadap burnout pada prajurit TNI. *Cognicia*, 8(2), 252–261. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.11304>
- Theng Steven, D. S. (2023). Dampak buruk self reward yang berlebihan. Retrieved April 21, 2025, from <https://osc.medcom.id/community/dampak-buruk-self-reward-yang-berlebihan-5721#:~:text=Selain%20self%20reward%20yang,yang%20berlebihan%20tidak%20boleh%20diabaikan>
- Tri, P. A., & Hartati, S. (2013). Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi (Studi Fenomenologis Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip). *Jurnal Psikologi Undip*, 12(1), 69–81.
- Trombini, C., Jiang, W., & Kinias, Z. (2025). Receiving Social Support Motivates Long-Term Prosocial Behavior. *Journal of Business Ethics*, 197(4), 689–711. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05743-7>