



**HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF BELONGING* DENGAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II
BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
(S-1)
Pada Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dalwah*

Oleh:

Sufi Ramadani
NIM. 2130306084

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR**

2025



**THE RELATIONSHIP BETWEEN A SENSE OF BELONGING AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES AT CLASS II BUKITTINGGI
CORRECTIONS CENTER**

THESIS

**Submitted to Islamic Psychology Departement Ushuluddin,
Adab, and Da'wah Faculty, To fulfill one of Requirement For
Obtaining Bachelor Degree (S1) in Mahmud Yunus State Islamic
University Batusangkar**

**Sufi Ramadani
REG NO.2130306084**

**ISLAMIC PSYCHOLOGY STUDY PROGRAM
FACULTY OF USHULUDDIN ADAB AND DAKWAH
ISLAMIC STATE UNIVERSITY MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2025**



بوكيتي تينجي مركز في الاموظفين لدى الوظيفي والرضا بالاذتماء الشعور بين العلاقة
النازية الدرجة من الإصلاح

رسالة علمية

مقدمة إلى قسم علم النفس الإسلامي كلية أصول الدين والآداب والدعوة
شرطاً للحصول على درجة الإجازة الجامعية محمود يونس الإسلامية الحكومية
باتو سنكار

الكاتب الكاتبة

راماداني سوفي

رقم التسجيل:

٢١٣٠٣٠٦٠٨٤

قسم علم النفس الإسلامي

كلية أصول الدين والآداب والدعوة

جامعة محمود يونس الإسلامية الحكومية باتو سنكار

1147م/2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sufi Ramadani
NIM : 2130306084
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Hubungan Antara Sense of Belonging dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi**" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Batusangkar, Agustus 2025
Yang membuat pernyataan,



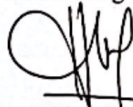
Sufi Ramadani
NIM. 2130306084

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama: **Sufi Ramadani**, NIM. 2130306084, dengan judul “*Hubungan antara Sense of Belonging dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi*”. Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2025
Pembimbing

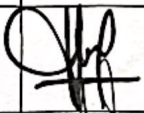
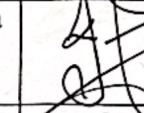



Dani Yoselisa, M.Psi., Psikolog
NIP. 198906062020122018

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Sufi Ramadani, NIM: 2130306084, judul: **Hubungan Antara *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi**, telah diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Senin 11 Agustus 2025 dan dapat dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Strata Satu (S.1) Program Studi Psikologi Islam.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

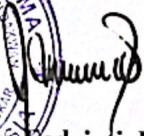
No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Dani Yoselisa, M.Psi., Psikolog NIP. 198906062020122018	Penguji Pendamping		21/8/2025
2.	Dra. Desmita, M. Si NIP. 196812291998032001	Penguji Utama		20/8 2025
3.	Dr. Wahidah Fitriani, S. Psi., M.A NIP. 197909162003122003	Anggota Penguji Utama		19/8 2025

Batusangkar, Agustus 2025

Mengetahui,

Pjh. Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah




Dr. Fadriati, M.Ag
NIP. 196911091998032002

BIODATA PENULIS



Nama : Sufi Ramadhani
NIM : 2130306084
Tempat, Tanggal Lahir : Malintang, 02 Desember 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Agama
Alamat : Jorong Malintang, Nagari Lawang Mandahiling,
Kec. Salimpaung, Kab. Tanah Datar, Provinsi
Sumatera Barat
No. Hp : 082287709265
Email : sufiramadhani4@gmail.com

Riwayat Pendidikan

TK : TK. Pembina Al-Hidayah Malintang
SD : SDN 09 Malintang
SMP : MTsN 5 Tanah Datar
SMA : MAN 2 Bukittinggi
Perguruan Tinggi : UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Riwayat Organisasi

1. Kader SDM HMJ Psikologi Islam (Periode 2022)
2. Kepala Bidang PAO HMPS Psikologi Islam (Periode 2023)
3. Anggota Komisi B SEMA FUAD (Periode 2024)

Motto : *“When life gives you lemon, make mojitos”-
Aespa’s Giselle*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tulisan ini penulis persembahkan untuk:

Orang tua penulis, yaitu Mama Hermonita dan Papa Yusmen yang selalu memberikan do'a, cinta dan kasih sayang kepada penulis. Mama dan Papa yang memberikan semangat dan dukungan yang tidak ternilai harganya sepanjang kehidupan penulis. Mama dan Papa yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya.

Kakak penulis, Annisa Khairani, S.Pd., Gr., sosok yang menjadi panutan penulis. Menjadi contoh dalam setiap langkah penulis, pendengar keluh kesah dan menjadi saudari terbaik penulis. Kakak yang selalu mengingatkan hal baik dan buruk serta memberikan semangat untuk penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, yaitu Mama Hermonita dan Papa Yusmen penulis yang sudah senantiasa memberikan dukungan dalam berbagai hal untuk penulis serta doa dan kasih sayang yang tidak pernah terlewatkan setiap harinya. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Delmus Puneri Salim, M.A.,M.Res.,Ph.D selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar, yang telah memberikan kesempatan serta berbagai fasilitas yang memadai selama penulis menempuh pendidikan.
2. Bapak Dr. Risman Bustaman, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan kemudahan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua program studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar sekaligus dosen pembimbing akademik penulis yaitu ibu Sri Putri Rahayu Z, S.Psi.. M.A. Yang membimbing penulis selama perkuliahan.

4. Kepada Ibu Dani Yoselisa, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Ibu Dra. Desmita, M. Si dan Ibu Dr. Wahidah Fitriani, S. Psi., M.A selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat memperbaiki skripsi yang telah dibuat berdasarkan atas masukan-masukan yang telah diberikan.
6. Kepada Bapak Dian Erhan Saputra, S.Psi., Psikolog, dan Ibu Alfi Alfi Rahmadahini, M. Psi., Psikolog yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi *expert judgment* pada penelitian penulis.
7. Kepada Kepala dan Staf Perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar, fasilitas dan sumber-sumber informasi yang disediakan sangat membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Ketua dan staf Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Mahmud Yunus Batusangkar, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Seluruh dosen Psikologi di UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis mengetahui banyak tentang ilmu psikologi dan bisa bermanfaat dalam kehidupan.
10. Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pemasarakatan Sumatera Barat dan Kepala Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi yang telah memberikan waktu dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian bersama pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada pegawai-pegawai yang telah membantu mengisi skala penulis.
11. Kepada kakak-kakak penulis, yaitu Annisa Khairani, S.Pd., Gr., Nur Atika, S.Pd., Nur Azikin, S.Pd., yang sudah menjadi panutan penulis selama ini. Menjadi tempat penulis untuk bertanya, bersedia membantu penulis untuk

menyelesaikan tulisan ini dan memberikan dukungan kepada penulis selama ini.

12. Kepada teman-teman penulis Redatul Jannah, Salma Nadzirah dan Sinta Sahriani, terima kasih sudah menjadi teman penulis, terima kasih sudah mau berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan studi ini dan terima kasih atas kebersamaan serta dukungannya selama ini.
13. Kepada teman-teman satu pembimbing yang memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis, terima kasih untuk kebersamaan yang telah kita jalani selama ini sehingga dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman-teman angkatan 21 yang telah bersama berjuang dalam menggapai cita-cita. Terima kasih atas segala rasa senang, sedih serta haru untuk setiap momen yang diberikan selama perkuliahan.
15. Terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang dengan sukarela memberikan support dan memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berdo'a semoga Allah SWT. Membalas perbuatan baik dari berbagai pihak yang telah mendukung penulis, dimudahkan rezeki dan dilancarkan urusannya serta diberi kesehatan oleh Allah SWT. *Aamiin ya rabbal'amin.*

Batusangkar, Agustus 2025
Penulis

Sufi Ramadani
NIM. 2130306084

ABSTRAK

Sufi Ramadani, NIM: 2130306084, Judul skripsi: “**Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi**”. Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. Kepuasan kerja pegawai terlihat dari semangat kerja pegawai terhadap tugas-tugas mereka dan hubungan harmonis yang dimiliki dengan rekan kerja. Meskipun bekerja dalam lingkungan yang penuh tantangan, sebagian besar pegawai tetap menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai dan sampel sebanyak 45 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Skala Likert dengan menggunakan instrument penelitian skala *sense of belonging* dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis rank spearman untuk melihat hubungan antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan didapati bahwa *sense of belonging* berhubungan positif secara signifikan dengan kepuasan kerja dimana diperoleh nilai sebesar 0,640, sehingga dapat dipahami bahwa semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *sense of belonging* maka semakin rendah juga kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak, artinya terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

Kata Kunci: *Sense of Belonging, Kepuasan Kerja, Pegawai*

ABSTRACT

Sufi Ramadani, NIM: 2130306084, Thesis title: "**The Relationship between Sense of Belonging and Job Satisfaction of Class II Bukittinggi Correctional Center Employees**". Islamic Psychology Study Program, Faculty of Ushuluddin Adab and Da'wah, UIN Mahmud Yunus Batusangkar.

The main problem in this thesis is the job satisfaction of employees at the Bukittinggi Class II Correctional Center. Employee job satisfaction is seen from the employees' enthusiasm for their duties and the harmonious relationships they have with their colleagues. Despite working in a challenging environment, most employees still show a positive attitude towards their work. One of the factors that influence job satisfaction is psychological factors. This study aims to determine the Relationship Between Sense of Belonging and Job Satisfaction of Employees at the Bukittinggi Class II Correctional Center.

The type of research used by the author is a quantitative research type with a correlational method. The population in this study amounted to 45 people and a sample of 45 people. The sampling technique used was total sampling. The data collection technique used was the Likert Scale using the research instrument of the sense of belonging scale and the job satisfaction scale. Data processing was carried out using Spearman rank analysis to see the relationship between the two variables.

Based on the results of the analysis obtained, it was found that sense of belonging was significantly positively related to job satisfaction, where a value of 0.640 was obtained, so it can be understood that the higher the sense of belonging, the higher the employee's job satisfaction. Conversely, the lower the sense of belonging, the lower the employee's job satisfaction. This means that the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected, meaning that there is a relationship between sense of belonging and job satisfaction of Bukittinggi Class II Correctional Center employees.

Keywords: Sense of Belonging, Job Satisfaction, Employees

خلاصة

صوفي رمضاني، رقم هوية الطالب: 2130306084، عنوان الرسالة:
"العلاقة بين الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي لدى موظفي مركز بوكيتينجي الإصلاحية من
الدرجة الثانية". برنامج دراسة علم النفس الإسلامي، كلية أصول الدين والأدب والدعوة، جامعة
محمود يونس باتوسانكار.

المشكلة الرئيسية في هذه الأطروحة هي الرضا الوظيفي لدى موظفي مركز بوكيتينجي
الإصلاحية من الفئة الثانية. يتجلى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في حماسهم لأداء واجباتهم
وعلاقاتهم المنسجمة مع زملائهم. على الرغم من العمل في بيئة عمل مليئة بالتحديات، لا يزال
معظم الموظفين يُظهرون موقفًا إيجابيًا تجاه عملهم. تُعد العوامل النفسية أحد العوامل المؤثرة
على الرضا الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الشعور بالانتماء والرضا
الوظيفي لدى موظفي مركز بوكيتينجي الإصلاحية من الفئة الثانية.

استخدم الباحث منهج البحث الكمي باستخدام أساليب الارتباط. بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة 45
شخصًا وعينة من 45 شخصًا. استخدمت الدراسة أسلوب العينة الكلية. أما أسلوب جمع البيانات
فكان مقياس ليكرت، باستخدام مقياس الشعور بالانتماء ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات بحث.

عولجت البيانات باستخدام تحليل مجموع رتب سبيرمان لفحص العلاقة بين المتغيرين. وبناءً
على التحليل، وُجد أن الشعور بالانتماء له علاقة إيجابية كبيرة مع الرضا الوظيفي، بقيمة
0.640. يشير هذا إلى أن الشعور العالي بالانتماء يؤدي إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لدى
الموظفين. وعلى العكس، يؤدي الشعور المنخفض بالانتماء إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى
، مما (Ho) ورفض الفرضية الصفرية (Ha) الموظفين. يشير هذا إلى قبول الفرضية البديلة
يشير إلى وجود علاقة بين الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي لدى الموظفين في مركز
بوكيتينجي الإصلاحية من الدرجة الثانية.

الكلمات المفتاحية: الشعور بالانتماء، الرضا الوظيفي، الموظفون

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Masalah.....	9
F. Manfaat Penelitian dan Luaran Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	23
C. Kerangka Berfikir	27
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel Penelitian	29
D. Definisi Operasional	31
E. Pengembangan Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Data.....	50

B. Pengujian Prasyarat Analisis.....	64
C. Pengujian Hipotesis	65
D. Analisis Tambahan.....	67
E. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi	76
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai di BAPAS Kelas II Bukittinggi	30
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian	31
Tabel 3. 3 Skor Skala Likert	33
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Sense of Belonging</i> sebelum <i>Tryout</i>	34
Tabel 3. 5 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja Sebelum <i>Tryout</i>	35
Tabel 3. 6 Hasil Analisis <i>Aiken' V</i> Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 3. 7 Hasil Analisis <i>Aiken' V</i> <i>Sense of Belonging</i>	39
Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	42
Tabel 3. 9 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Reliabilitas	43
Tabel 3. 10 <i>Blueprint</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 3. 11 Uji Relibilitas <i>Sense of Belonging</i>	46
Tabel 3. 12 <i>Blueprint</i> Skala <i>Sense of Belonging</i> Setelah Uji Reliabilitas	46
Tabel 3. 13 <i>Blueprint</i> Akhir Skala <i>Sense of Belonging</i>	47
Tabel 3. 14 Panduan Nilai Korelasi.....	50
Tabel 4. 1 Persentase Aspek <i>Valuated Involvement</i>	52
Tabel 4. 2 Persentase Aspek <i>Fit</i>	52
Tabel 4. 3 Persentase Aspek Pekerjaan Itu Sendiri.....	53
Tabel 4. 4 Persentase Aspek Promosi.....	53
Tabel 4. 5 Persentase Aspek Gaji.....	54
Tabel 4. 6 Persentase Aspek Supervisi	54
Tabel 4. 7 Persentase Aspek Rekan Kerja	55
Tabel 4. 8 Skor Empirik dan Hipotetik.....	55
Tabel 4. 9 Kategorisasi Penilaian Kepuasan Kerja	56
Tabel 4. 10 Frekuensi Kategori Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4. 12 Kategorisasi Penilaian <i>Sense of Belonging</i>	60
Tabel 4. 13 Frekuensi Kategorisasi <i>Sense of Belonging</i>	61
Tabel 4. 14 Hasil Kategorisasi <i>Sense of Belonging</i>	61
Tabel 4. 15 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4. 16 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan <i>Sense of Belonging</i>	65
Tabel 4. 17 Uji Korelasi <i>Sense of Belonging</i> dengan Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 4. 18 Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan Aspek Pekerjaan Itu Sendiri Pada Variabel Kepuasan Kerja	67

Tabel 4. 19 Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan Aspek Promosi pada Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4. 20 Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan Kepuasan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4. 21 Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan Aspek Supervisi pada Variabel Kepuasan kerja.....	70
Tabel 4. 22 Hubungan <i>Sense of Belonging</i> dengan Aspek Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 4. 23 <i>Measure of Association</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	27
Gambar 4. 1 Diagram Frekuensi Kategori Kepuasan Kerja.....	60
Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Kategori <i>Sense of Belonging</i>	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Pemasyarakatan seperti yang tertulis dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 memberikan pengertian bahwa; Balai Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut BAPAS adalah lembaga atau tempat yang menjalankan fungsi Pembimbingan Kemasyarakatan terhadap klien. Pembimbingan yang dilakukan oleh BAPAS adalah bagian dari Sistem Pemasyarakatan yang bertujuan untuk membina warga binaan agar menjadi pribadi yang utuh, menyadari kesalahan yang telah diperbuat, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana. Melalui proses ini, mereka diharapkan dapat diterima kembali di tengah masyarakat, berperan aktif dalam pembangunan, serta menjalani kehidupan secara normal sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab.

BAPAS mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan sebagian tugas pokok Direktorat Jendral Pemasyarakatan dalam menyelenggarakan pembimbingan klien pemasyarakatan di daerah. Pembinaan dan pembimbingan kepribadian dan kemandirian yang dimaksud oleh Pasal 2 meliputi hal-hal yang berkaitan dengan; Ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kesadaran berbangsa dan bernegara, intelektual, sikap dan perilaku, kesehatan jasmani dan rohani, kesadaran hukum, reintegrasi sehat dengan masyarakat, keterampilan kerja serta latihan kerja dan produksi sebagaimana yang tertera pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999. Bimbingan yang diberikan bertujuan untuk membantu klien agar mampu menjalani kehidupan yang baik di tengah masyarakat sebagai warga negara

yang bertanggung jawab, dengan tujuan memberikan dorongan dan motivasi agar dapat memperbaiki diri serta tidak mengulangi tindak criminal (*residive*) di masa depan (Sanyoto et al., 2017).

BAPAS mempunyai peranan penting dalam ruang lingkup sistem pemasyarakatan Indonesia. BAPAS menjadi salah satu lembaga yang menunjang keberhasilan integrasi klien pemasyarakatan yang terdiri atas klien anak dan dewasa. Melalui Pasal 1 angka 4 UU Pemasyarakatan dijelaskan bahwa “Balai Pemasyarakatan yang selanjutnya disebut BAPAS adalah pranata untuk melaksanakan bimbingan Klien Pemasyarakatan. Adapun fungsi BAPAS adalah untuk melakukan penelitian kemasyarakatan sebagai bahan pertimbangan dalam sidang pengadilan, mencatat dan registrasi data klien, memberikan pembimbingan sosial serta mendukung proses rehabilitasi anak, mendampingi anak selama persidangan di Pengadilan Negeri maupun sidang Tim Pengamat Pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan. Selain itu, juga melaksanakan bimbingan lanjutan bagi klien serta mengelola administrasi di BAPAS.

BAPAS memiliki petugas pelaksanaan yang dikenal sebagai Pejabat Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan. Dalam Pasal 1 angka 23 UU No 2 Tahun 2022, Pembimbing Kemasyarakatan adalah Petugas Kemasyarakatan yang melaksanakan Litmas, pendampingan, pembimbingan dan pengawasan terhadap klien, baik di dalam maupun di luar proses peradilan pidana. Keempat tugas tersebut merupakan tugas utama yang dijalankan oleh BAPAS Kelas II Bukittinggi.

Penelitian Kemasyarakatan (Litmas) adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP). Litmas digunakan untuk kepentingan pelayanan tahanan atau anak, pembinaan narapidana atau anak binaan, dan

pembimbingan kemasyarakatan klien, serta sebagai dasar pertimbangan penyidik, penuntut umum, dan hakim dalam penyelesaian perkara. Pendampingan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan dan perlindungan hak dalam proses peradilan sejak tahap penyidikan hingga persidangan serta dalam masa pembinaan setelah putusan pengadilan.

Pasal 56 UU No. 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan juga menyebutkan bahwa pembimbingan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf b digunakan untuk memberikan bekal dalam meningkatkan kualitas mental dan spiritual, intelektual, keterampilan, dan kemandirian bagi klien. Masih dalam pasal yang sama juga dijelaskan bahwa pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c digunakan untuk memastikan pelaksanaan syarat dan program yang telah ditetapkan. Serta pengawasan yang digunakan untuk memastikan pelaksanaan syarat dan program yang telah ditetapkan.

BAPAS memiliki visi, target dan tujuan yang terstruktur secara jelas. Untuk mencapai semua hal ini, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pegawai BAPAS Bukittinggi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu elemen pendukung dalam instansi (Andani & Saputra, 2021). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap instansi untuk memiliki sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Seorang pegawai sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, sebab suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi bergantung pada faktor-faktor yang mendukung tercapainya tujuan orang-orang di dalamnya.

Merujuk pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan beragam penelitian mengenai upaya manajemen dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan ekonomi serta peluang pengembangan diri karyawan, sehingga karyawan dapat memperoleh

kepuasan kerja. Karyawan akan berperforma dengan baik ketika mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Indrasari, 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Gumilar (2010) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa ketika organisasi memiliki karyawan atau pegawai dengan rasa puas terhadap pekerjaan mereka, berpotensi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih bagus dibandingkan dengan karyawan atau pegawai yang kurang puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pekerjaan mereka.

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

“Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.” Maknanya kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting.

Kepuasan kerja sendiri adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk hasil titik temu antara nilai balas jasa dan perusahaan atau organisasi dengan nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan atau pegawai (Mulyono dalam Fortuna, 2016). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi, emosi, atau sikap yang dimiliki seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk interaksi dengan lingkungan kerja, jenis tugas yang dijalankan, imbalan yang diterima, relasi dengan rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, dan aspek-aspek lainnya (Setiono & Sustiyatik, 2020). Sejalan dengan pernyataan Setiono & Sustiyatik, Ulfah (2020) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Mangkunegara (2016) memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya serta kondisi pribadi yang mempengaruhi pandangannya terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang

dapat menimbulkan rasa senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankannya (Malawat, 2017).

Penulis telah melakukan observasi awal di BAPAS Kelas II Bukittinggi, ditemukan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari semangat kerja pegawai dan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Penulis juga telah melakukan wawancara awal kepada beberapa pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi, yang dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2024. Berikut wawancara awal yang penulis lakukan dengan pegawai berinisial MRP:

“Kakak merasa bahagia kalau bekerja di sini. Lingkungan pekerjaan yang dimiliki juga tidak monoton, berkesempatan bekerja di lapangan sesuai dengan tugas penelitian kemasyarakatan yang didapatkan. Pegawai serta lingkungan juga menyenangkan. Ketika dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya, maka bekerja di BAPAS adalah pekerjaan ternyaman untuk kakak, beban kerja di BAPAS tidak begitu banyak seperti bekerja di tempat sebelumnya. Jika bisa di rate dari 1-10, maka tingkat kepuasan kerjanya berada di poin 10.” (MRP, 25 Oktober 2024).

Penulis juga melakukan wawancara selanjutnya dengan pegawai berinisial I, sebagai berikut:

“Kakak senang bekerja di sini. Tugas yang kakak jalani di sini berbeda dengan tugas di tempat kerja sebelumnya. Lebih fleksibel kalau bekerja di BAPAS. Kalau dengan pegawai-pegawai lain nyaman-nyaman saja. Pegawai di sini juga baik-baik. Fasilitas juga cukup. Kalau dibandingkan dengan pekerjaan kakak dulu, kakak merasa lebih puas dan senang di sini. Jika bisa dirate dari 1-10, tingkat kepuasan kerja kakak ada di 9.” (I, 25 Oktober 2024).

Selanjutnya wawancara lain dilakukan dengan pegawai berinisial K, sebagai berikut:

“Kakak merasakan banyak perasaan bekerja di sini. Kemudian bersyukur menjadi perasaan umum yang dirasakan karena bisa mengaplikasikan ilmu psikologi. Yang paling kakak sukai adalah melakukan litmas. Tantangan yang muncul dalam pekerjaan memberikan perasaan waspada dan cemas. Sarana dan prasarana yang tersedia sudah memudahkan proses pelaksanaan tugas di

Bapas. Karena pekerjaan ini sesuai dengan minat kakak, yaitu pelayanan sosial sehingga menjadi poin utama untuk kepuasan kerja.” (K, 29 Oktober 2024)

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi yang telah penulis lakukan dengan pegawai BAPAS Bukittinggi. Penulis mendapatkan kesimpulan sementara bahwa pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang. Lingkungan pekerjaan tidak monoton serta kesempatan untuk bertemu dengan orang baru memberikan kesan yang bagus untuk pekerjaan mereka. Pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi juga merasa nyaman dan senang dengan tugas-tugas yang mereka jalankan sekarang.

Hasibuan (dalam Auliani & Wulanyani, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu imbalan yang adil dan layak, penempatan jabatan yang sesuai dengan keahlian, beban kerja, suasana serta lingkungan kerja, alat yang mendukung pelaksanaan tugas, sikap pemimpin dalam manajemennya, dan sifat pekerjaan yang bisa monoton atau tidak. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja secara luas diungkapkan oleh Indrastuti (2020) yaitu; pekerjaan yang mendorong kemampuan berpikir, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang saling mendukung, serta kecocokan antara kepribadian individu dengan tugas yang dijalankan. Moh. As'ad juga menyoroti bahwa faktor psikologis, fisik, finansial, dan sosial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Melani & Suhaji, 2021).

Indrastuti (2020) menuturkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi berpotensi memiliki kesehatan fisik yang baik, dapat mempelajari tugas baru dengan lebih cepat dan akurat, mengalami lebih sedikit kecelakaan kerja, dan mengeluhkan lebih sedikit masalah. Sebaliknya, kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat dengan stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menaruh perhatian pada kepuasan kerja karyawan dalam suatu instansi, karena

rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada organisasi secara keseluruhan.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka, rasa kepuasan kerja pegawai harus dijaga dan dipertahankan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi yang diungkapkan oleh Herzberg (Busro, 2018). Salah satu faktor psikologis tersebut adalah *sense of belonging*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Winter-Collins & McDaniel (2000) tentang *sense of belonging and new graduate job satisfaction* yang menunjukkan hasil terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja perawat. Disisi lain Dahlia (2021) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh *Sense of Belonging* Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *sense of belonging* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar.

Hagerty dkk (1995) mengemukakan bahwa *sense of belonging* mewakili konsep kesehatan mental unik yang berbeda dari konsep yang lebih sering dibahas seperti kesepian, keterasingan, dan dukungan sosial serta dari laporan interaksi kuantitatif. Hagerty dan Patusky (1995) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga orang-orang merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan itu sendiri.

Cahyanti (2020) menyebutkan *sense of belonging* adalah perasaan seolah berada di rumah, yaitu kondisi dimana seseorang merasakan kehangatan, dirinya diterima, dihormati, dihargai, dicintai, diterima dan nyaman, menjadi bagian dari kelompok atau lingkungan tersebut. *Sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga orang-orang merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan itu sendiri. Melalui *sense of belonging* individu yang berada

dalam suatu organisasi bisa merasa bahwa dirinya diterima, dan merasa diinginkan serta dicintai oleh individu lain di dalam organisasi.

Sense of belonging memberikan peran yang penting bagi seseorang untuk berpartisipasi dalam suatu kelompok atau organisasi. Kamalie (S. Q. Cahyanti, 2020), *sense of belonging* adalah perasaan seolah berada di rumah, yaitu keadaan dimana saat individu merasa dirinya diterima, diinginkan, dihargai, dihormati, dicintai dan merasa nyaman menjadi bagian dari anggota di dalamnya. Dalam konteks organisasi, karyawan yang memiliki rasa keterhubungan yang kuat dengan lingkungan kerja cenderung lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasinya (Deci & Ryan, 2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2020) tentang Hubungan Antara *Sense of Belonging* Dengan Keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru. Kajian ini mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara *sense of belonging* dengan keterlibatan pegawai negeri sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru. Artinya semakin tinggi *sense of belonging* pegawai maka semakin tinggi pula keterlibatan pegawai negeri sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Melani & Suhaji (2021) tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “Yayasan Pharmasi” Semarang). Didapatkan hasil bahwa faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial, serta faktor psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama.

Penelitian selanjutnya yang juga dilakukan oleh Wijaya (2017) tentang Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. Mendapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi serta karakteristik organisasi, kompensasi yang memuaskan, efisiensi kerja dan partner kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan beberapa penelitian sejenis, maka penulis ingin membahas lebih mendalam penelitian dengan judul **“*Hubungan Sense Of Belonging Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.*”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disampaikan pada bagian latar belakang di atas, dapat ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan hubungan *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi, di antaranya sebagai berikut:

1. Hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.
2. Hubungan antara faktor finansial dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.
3. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Antara *Sense of Belonging* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi?

E. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulisan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian dan Luaran Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik dari segi teori maupun penerapannya dalam praktik.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis data hasil penelitian mengenai hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi mampu memberikan kontribusi berupa sumbangan informasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai setelahnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan terkait *sense of belonging* dan kepuasan kerja. Secara khusus, dalam tataran praktis diharapkan penelitian ini memberikan manfaat untuk meningkatkan *sense of belonging* dan kepuasan kerja pegawai di tempat kerja.

Luaran penelitian yang diharapkan oleh peneliti dari temuan yang diperoleh adalah laporan penelitian dalam bentuk skripsi yang telah disetujui oleh penguji dan lembaga terkait, serta artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi, setidaknya pada peringkat sinta 5 atau sinta 6.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pengalaman emosional seseorang, baik positif maupun negatif, yang berkaitan dengan pekerjaannya dan situasi yang menyertainya (Mangkunegara, 2016). Di sisi lain, Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan saat melihat dan melaksanakan pekerjaan mereka.

Malawat (2017) memberikan pemahaman tentang kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaan yang mereka miliki. Anoraga (2006) menyebutkan kepuasan kerja adalah sikap positif individu yang berhubungan dengan penyesuaian diri yang baik dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Hakikatnya, kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam diri mereka. Judge & Robbins (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, di mana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan

tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan ekspresi sikap mereka secara keseluruhan dan dapat mempengaruhi perasaan mereka di tempat kerja.

Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “*Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.*” Maknanya, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan mereka, dan memberikan nilai balas jasa yang sesuai dengan apa yang dianggap penting oleh karyawan atau pegawai.

b. Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, Smith et al (dalam Luthans, 2011) menyatakan terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Tempat kerja yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan mengambil tanggung jawab sesuai minat mereka dapat meningkatkan motivasi kerja. Teori ini menjelaskan dua faktor bahwa pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan mencapai prestasi kerja yang baik.

2) Kepuasan terhadap gaji (*Pay*)

Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya apabila gaji yang diterimanya sepadan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukannya dan seimbang dibandingkan dengan karyawan lainnya.

3) Kesempatan promosi (*Promotion oppurtunities*)

Promosi adalah salah satu jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya ketika promosi didasarkan pada prestasi kerja.

4) Kepuasan terhadap supervisi (*Supervision*)

Hal ini tercermin dari para supervisor yang memperhatikan kinerja karyawan, memberikan nasihat dan dukungan kepada karyawan, serta mempraktikkan komunikasi yang baik dalam kepemimpinannya. Ketika supervisi memotivasi karyawan, kepuasan kerja mereka akan tinggi.

5) Kepuasan terhadap rekan kerja (*Coworkers*)

Hubungan yang terjalin dengan baik dan penuh rasa kekeluargaan di antara karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, yang didasari oleh sikap saling mendukung dan tolong-menolong, dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan yang positif ini mampu meningkatkan semangat kerja serta memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan aspek kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Smith *et al* terdapat lima aspek kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi dan rekan kerja.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja para pegawai, yaitu meliputi:

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity-inequity*. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut merasa puas.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa untuk mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai lebih besar dari apa yang diharapkan maka pegawai tersebut merasa puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya

apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi pegawai tersebut tidak akan merasa puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Sehingga pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori ini mengemukakan bahwa dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas, yaitu meliputi: faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor permotivasi (*motivational factors*).

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara 2016):

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Auliani & Wulanyani (2018) menunjukkan bahwa terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan biro perjalanan di Denpasar. Faktor-faktor tersebut antara lain kelompok kerja, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, promosi, dukungan atasan, tuntutan pekerjaan, status, gaya manajemen, disiplin kerja, dan lain-lain.

Menurut Herzberg dalam buku Busro (2018) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan, seperti minat, keamanan kerja, sikap kerja, dan perasaan kerja.
- 2) Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai, dengan atasannya, dan dengan pegawai pada pekerjaan lain.

- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kondisi fisik pekerja, seperti sifat pekerjaan, pengaturan waktu kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, dan kesehatan pekerja.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keamanan pekerja, seperti sistem penggajian, jaminan sosial, tingkat tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dll.

Di sisi lain, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, aturan atau budaya organisasi, karakteristik organisasi, kepuasan terhadap kompensasi, efisiensi kerja serta hubungan dengan rekan kerja (Wijaya, 2017). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi, faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial serta faktor social.

e. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2016):

1) *Turnover*

Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya dikaitkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas cenderung memiliki tingkat pergantian yang lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Pegawai sering tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak rasional dan bersifat subjektif.

3) Umur

Pegawai yang lebih tua cenderung merasa lebih puas dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda. Hal ini diasumsikan karena pegawai yang lebih tua memiliki banyak pengalaman dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sementara itu, pegawai yang lebih muda biasanya memiliki harapan ideal terhadap dunia kerja, sehingga ketika harapan tersebut tidak sesuai dengan realitas, mereka lebih rentan merasa tidak puas.

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai yang berada pada tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada pada tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang di posisi lebih tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang baik, aktif dalam menyampaikan ide, serta memiliki kreativitas dalam pekerjaan.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena besar atau kecilnya perusahaan berhubungan dengan pola koordinasi, komunikasi, dan tingkat partisipasi pegawai dalam lingkungan kerja.

2. *Sense of Belonging*

a. Pengertian *Sense of Belonging*

Sense of belonging memiliki peran yang penting dalam pembentukan identitas diri seseorang. Selain itu, perasaan ini juga berfungsi sebagai dorongan yang memotivasi individu untuk terlibat aktif dan berpartisipasi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Hagerty dkk mengemukakan bahwa *sense of belonging*

mewakili konsep kesehatan mental yang berbeda dan unik dibandingkan dengan isu yang lebih umum seperti kesepian, keterasingan, serta dukungan sosial, serta dari analisis interaksi kuantitatif (Hagerty & Patusky, 1995).

Kelly-Ann (2021) dalam bukunya yang berjudul *The Psychology of Belonging* mendefinisikan *sense of belonging* sebagai perasaan keterikatan seseorang dengan kelompok, komunitas, atau lingkungan yang memberikan rasa diterima, dihargai, dan memiliki tempat dalam kelompok. Berada dalam kelompok, baik itu keluarga, kelompok teman, kelompok sosial, sekolah, tempat kerja, atau komunitas secara lebih luas, memiliki dampak positif pada beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap keberhasilan dan fungsi sehat kita sebagai manusia dalam masyarakat.

Hagerty dan Patusky (1995) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa menjadi bagian yang esensial dari sistem atau lingkungan tersebut. Baumeister dan Leary mengemukakan bahwa *sense of belonging* ditandai dengan kebutuhan untuk berinteraksi secara rutin dan adanya anggapan bahwa hubungan antarpribadi ini memiliki stabilitas, perhatian yang efektif, dan berlangsung terus-menerus. Menurut Maslow kebutuhan *sense of belonging* secara luas adalah perasaan diterima, dihormati, termasuk, dan didukung oleh lingkungan (Baumeister & Leary, 1995).

Berdasarkan pemaparan di atas *sense of belonging* adalah pengalaman keterlibatan individu terhadap lingkungan atau organisasinya sehingga individu merasa terikat dengan lingkungan

atau organisasinya. Individu merasa dihargai, dicintai, didukung serta menjadi bagian dari lingkungan atau organisasi.

b. Dimensi atau Aspek *Sense of Belonging*

Adapun aspek atau dimensi serta indikator dari Hagerty & Patusky (1995) membagi dua dimensi penyusun *sense of belonging* yaitu:

1) Keterlibatan yang berharga (*Valued Involvement*)

Yaitu pengalaman merasa dihargai, dibutuhkan, atau diterima atau didukung dalam lingkungannya.

2) Kesesuaian (*Fit*)

Yaitu persepsi bahwa karakteristik individu mengartikulasikan dengan sistem atau lingkungan dimana ia berada. Individu merasa ia menjadi bagian dari lingkungan atau organisasi.

Berdasarkan aspek yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *sense of belonging* adalah *valued involvement* (keterlibatan yang berharga) dan *fit* (kesesuaian).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Sense of Belonging*

Chau et al (2012), menyebutkan terdapat tiga hal yang mempengaruhi *sense of belonging*, yaitu;

1) Kepercayaan pada anggota lain

Kepercayaan terhadap anggota lain adalah faktor krusial dalam menilai keberhasilan komunitas virtual, yang dapat diukur melalui tingkat partisipasi anggota serta komunitas virtual itu sendiri.

2) Familiaritas atau keakraban antar anggota

Keakraban mengacu pada sejauh mana individu mengenal satu sama lain yang kemudian dibangun melalui sebuah interaksi. Keakraban dalam sebuah hubungan

dapat mendorong seseorang untuk memberikan kepercayaan tanpa mempertimbangkan atau memeriksa keadaan secara mendalam. Hubungan yang akrab sering kali mengurangi perasaan ragu dan ketidakpastian, sekaligus meningkatkan rasa percaya, terutama dalam hubungan yang telah terjalin dalam jangka waktu panjang.

3) Kesamaan persepsi pada organisasi

Dalam konteks ini, kesamaan yang dirasakan mengacu pada adanya karakteristik umum yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, seperti kesamaan minat, nilai-nilai, dan tujuan yang dianggap relevan dan sejalan. Kesamaan tersebut menciptakan rasa kebersamaan dan mempererat hubungan antar anggota dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* dalam suatu kelompok dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: kepercayaan kepada anggota lain, keakraban dengan anggota lain, dan kesamaan persepsi pada organisasi.

3. Pegawai

Pegawai dalam KBBI, /pe.ga.wai/ memiliki pengertian sebagai orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Pegawai merupakan individu yang bekerja di badan usaha swasta atau pemerintah dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik secara harian, mingguan, maupun bulanan, yang biasanya diberikan setiap bulan. Dalam penelitian ini, pegawai yang dimaksud pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah yaitu pegawai negeri sipil. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah

warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

4. Hubungan antara *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan motivasi pegawai dalam suatu organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki oleh individu sebagai seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat individu bekerja serta nilai balas jasa yang didapatkan oleh individu selama bekerja. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, serta tingkat stress yang rendah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis seperti yang diungkapkan oleh Herzberg. Salah satunya adalah *sense of belonging*. Hagerty and Patusky (1995) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga orang-orang merasa dirinya menjadi bagian integral dari sistem atau lingkungan itu sendiri. Menurut Baumeister & Leary (1995), *sense of belonging* ditandai dengan kebutuhan untuk berinteraksi secara rutin dan adanya anggapan bahwa hubungan interpersonal ini memiliki kestabilan, perhatian yang efisien, dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi untuk sebuah organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2021) tentang pengaruh *sense of belonging* dan fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Adira Multi Finance Tbk,

cabang Makassar yang menyatakan *sense of belonging* dan fasilitas kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Agar penelitian yang dilakukan ini lebih tepat, penulis merujuk pada hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan judul dan masalah yang akan dianalisis. Penelitian yang relevan dengan masalah yang akan dikaji penulis adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Winter-Collins & McDaniel (2000) dengan judul *Sense of Belonging and New Graduate Job Satisfactio* yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *sense of belonging* dengan kepuasan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah menggunakan variabel bebas yang sama yaitu variabel *sense of belonging* dan menggunakan variabel terikat yang sama yaitu variabel kepuasan kerja. Penelitian ini juga menggunakan teori yang sama untuk variabel bebas, yaitunya teori dari Hagerty dan Pastuky. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan *new graduate RNs* sebagai subjek, sedangkan penulis menggunakan pegawai Balai Pemasarakatan sebagai subjek dalam penelitian ini.
2. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlia (2021) tentang **Pengaruh Sense Of Belonging Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar** yang menunjukkan hasil bahwa variabel *sense of belonging*, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Adira Multi Finance Tbk, cabang Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah

menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen berupa skala Likert dan teknik pengambilan sampel yang sama yaitu teknik sampling jenuh atau total. Menggunakan teori aspek variabel yang sama untuk *sense of belonging* yaitu teori dari Hagerty dan Patusky maupun untuk kepuasan kerja yaitu dari Smith et al. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada variabel yang diteliti, penelitian Dahlia menggunakan 3 variabel yaitu *sense of belonging* dan fasilitas kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel yaitu *sense of belonging* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Subjek yang digunakan dalam penelitian juga berbeda, Dahlia menggunakan subjek karyawan pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar, sedangkan penulis menggunakan subjek pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti (2020) tentang **Hubungan Antara Sense of Belonging Dengan Keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru** yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *sense of belonging* dengan keterlibatan pegawai negeri sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan teori Hagerty & Pastuky untuk variabel *sense of belonging*. Penulis juga menggunakan *sense of belonging* sebagai variabel bebas dalam penelitian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah keterlibatan pegawai, sedangkan penulis menggunakan variabel kepuasan kerja. Perbedaan lainnya terletak pada teknik pengambilan sampel, dimana penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik

proportionate stratified random sampling. Penelitian ini juga memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar meneliti lebih dalam tentang *sense of belonging* dengan variabel yang berbeda salah satunya adalah kepuasan kerja dan instansi yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Attamimi (2019) tentang **Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap** menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *sense of belonging* dengan OCB pada karyawan yayasan BAKII Cilacap. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah menggunakan variabel yang sama dengan penelitian penulis untuk variabel bebas yaitunya *sense of belonging* namun dengan teori yang berbeda. Attamimi menggunakan teori *sense of belonging* dari Hagerty, Seur, dan Pastuky, sedangkan penulis menggunakan teori *sense of belonging* hanya dari Hagerty dan Patusky. Perbedaan lain penelitian ini dengan penelitian penulis adalah menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian penulis untuk variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan konstruk *organizational citizenship behavior (OCB)* sedangkan penulis menggunakan konstruk kepuasan kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Andani & Saputra (2021) tentang **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International Di Jakarta** yang memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Citra Crocotama Internasional di Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah variabel bebas yang

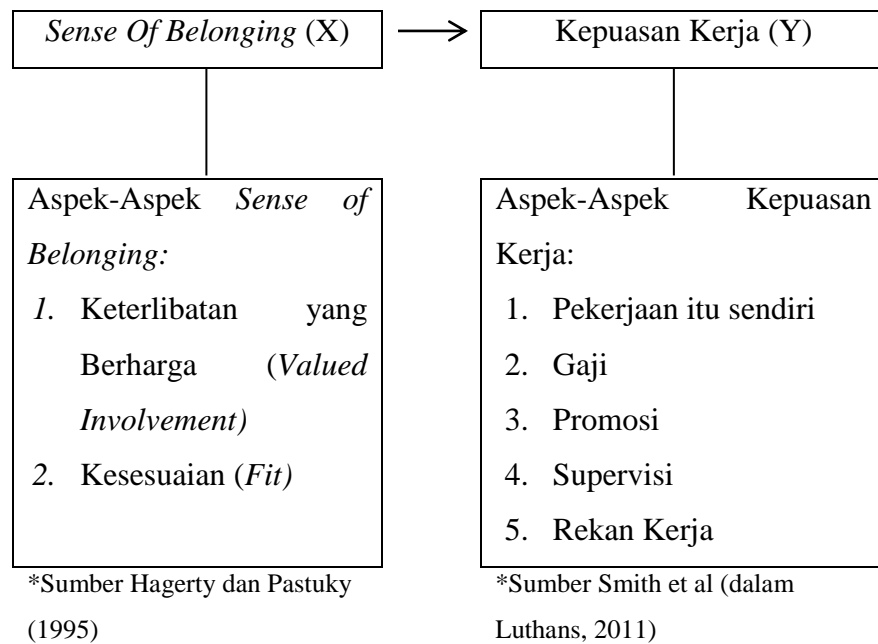
digunakan, yaitu lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas yang berbeda yaitu *sense of belonging*. Metode sampling yang digunakan juga berbeda, penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling* sedangkan penulis menggunakan metode *non probability sampling* jenis sampling jenuh. Perbedaan berikutnya adalah analisis menggunakan *Smart PLS* sedangkan penulis menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi *20.0 for windows*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Crocotama International sedangkan subjek penulis adalah pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Penelitian ini juga memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu menambah variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti et al (2024) tentang ***The Model of Sense of Belonging and Work Effectiveness***. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sense of belonging* menjadi predictor signifikan terhadap efektifitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang sama yaitu *sense of belonging* dan sama-sama menggunakan teori dari Hagerty dan Patusky. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel terikat. Penulis menggunakan konstruk sebagai variabel terikat sedangkan penelitian ini menggunakan konstruk *work effectiveness* sebagai variabel terikat.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka konseptual dibuat dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Dengan ditemukannya teori faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.

Berdasarkan kajian teori dan dukungan dari penelitian yang relevan, dapat dikemukakan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan bahwa dugaan terhadap sesuatu adalah benar (Lolang, 2014). Merumuskan hipotesis menghasilkan satu hipotesis selalu benar dan yang lainnya salah. Ada hipotesis yang kebenarannya harus diverifikasi. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas (*sense*

of belonging) dan variabel terikat (kepuasan kerja). Para peneliti meneliti apakah ada hubungan *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Berikut hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

Ho Tidak ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi

Ha Ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Metode kuantitatif disebut juga metode penemuan karena dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai ilmu pengetahuan dan teknologi baru melalui penelitian berupa angka dan analisis statistik. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme untuk mengkaji populasi tertentu atau sampel yang diambil secara acak dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen. Analisis data dilakukan secara statistik. Sementara itu, menurut Creswell, peneliti memanfaatkan statistik korelasi untuk mendeskripsikan dan mengukur tingkat asosiasi (hubungan) antara dua variabel atau serangkaian skor (Wahidmurni, 2017).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BAPAS Kelas II Bukittinggi.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan mulai Oktober 2024 sampai Juni 2025.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulan. Wahidmurni (2017) mendefinisikan populasi

diartikan sebagai totalitas semua individu atau non-individu yang memiliki karakteristik serupa dan memenuhi kriteria tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian serta dapat dijadikan sumber sampel. Berkaitan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Untuk lebih jelasnya, maka akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai di BAPAS Kelas II Bukittinggi

No.	Status	Jumlah
1.	Pejabat Struktural	4
2.	Jabatan Fungsional Tertentu	31
3.	Pranata Keuangan	1
4..	Fungsional Umum	9
Total		45

BAPAS Kelas II Bukittinggi memiliki 45 orang pegawai. Adapun rincian pegawai yang terdiri dari; 4 orang pejabat structural; 31 jabatan fungsional tertentu (JFT) yang terdiri dari 28 orang Pembimbing Kemasyarakatan (PK), 1 orang Asisten Pembimbing Kemasyarakatan (APK), 2 orang CPNS Pembimbing Kemasyarakatan; dan satu orang pranata keuangan serta 9 orang sebagai fungsional umum.

2. Sampel

Menurut Abdullah (2015), sampel merupakan representasi dari keseluruhan unit strata yang terdapat dalam populasi. Sampel yang berkualitas adalah sampel yang dapat secara akurat mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik *Total Sampling*. *Total sampling* adalah metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota

populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiyono, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang menjadi sampel dalam penelitian penulis adalah keseluruhan pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi yaitunya berjumlah 45 orang pegawai.

Tabel 3. 2 Sampel Penelitian

No.	Status	Jumlah
1.	Pejabat Struktural	4
2.	Jabatan Fungsional Umum	31
3.	Pranata Keuangan	1
4.	Fungsional Umum	9
Total		45

BAPAS Kelas II Bukittinggi memiliki 45 orang pegawai. Adapun rincian pegawai yang terdiri dari; 4 orang pejabat structural; 31 jabatan fungsional tertentu (JFT) yang terdiri dari 28 orang Pembimbing Kemasyarakatan (PK), 1 orang Asisten Pembimbing Kemasyarakatan (APK), 2 orang CPNS Pembimbing Kemasyarakatan; dan satu orang pranata keuangan serta 9 orang sebagai fungsional umum.

D. Definisi Operasional

1. *Sense of belonging* adalah pengalaman keterlibatan individu terhadap lingkungan atau organisasinya sehingga individu merasa terikat dengan lingkungan atau organisasinya. Individu merasa dihargai, didukung serta menjadi bagian dari lingkungan atau organisasi. Individu juga memiliki kesesuaian dengan lingkungan atau organisasinya, keterlibatan yang berharga dengan lingkungannya serta tidak merasa asing.
2. Kepuasan kerja adalah persepsi yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan perasaan senang atau

tidak senang terhadap pekerjaan mereka, dan memberikan nilai balas jasa yang sesuai dengan apa yang dianggap penting oleh karyawan atau pegawai. Kepuasan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

E. Pengembangan Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Nasution (2016) menjelaskan bahwa instrumen penelitian dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data secara terstruktur dan objektif dengan tujuan menyelesaikan suatu masalah atau menguji hipotesis. Untuk memudahkan dalam menyusun instrumen untuk penelitian ini, penulis terlebih dahulu merancang instrumen dengan menyusun kisi-kisi skala *sense of belonging* dan skala kepuasan kerja.

Skala *sense of belonging* dibangun berdasarkan aspek-aspek *sense of belonging* Hagerty dan Pastuky (1995) yang terdiri dari *valued involvement* dan *fit*. Saat menjawab, subjek diminta untuk memilih satu dari lima jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri subjek.

Skala kepuasan kerja didasarkan pada aspek kepuasan kerja Smith et al (Luthans, 2011) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi serta kepuasan terhadap rekan kerja.

Dalam mengembangkan instrumen, peneliti melakukan tindakan seperti: (1) Mengidentifikasi variabel yang diteliti, (2) Mendeskripsikan variabel dalam dimensi, (3) Mencari indikator untuk setiap dimensi, (4) Mendeskripsikan kisi-kisi instrumen, (5) Merumuskan item pertanyaan atau pernyataan instrumen, (6) Instruksi untuk mengisi instrumen (Nasution, 2016).

Menemukan kerangka teori yang sesuai dilakukan untuk menjelaskan fenomena atau atribut yang ingin diteliti oleh peneliti. Pendalaman ini

penting untuk menentukan jenis atribut atau konstruk yang akan diteliti, apakah bersifat linear, bipolar, atau orthogonal. Jenis atribut atau konstruk tersebut akan mempengaruhi bentuk skala psikologi yang dipilih. Dalam penelitian ini, peneliti memilih jenis konstruk linear. Konstruk ini merupakan konstruk satu arah.

Setelah menentukan kerangka teori, dilakukan pembatasan area ukur berdasarkan konstruk yang didefinisikan oleh teori tersebut (Azwar, 2011). Definisi konseptual dalam penelitian ini menggunakan teori Hagerty dan Pastuky tentang *sense of belonging* dan teori Smith et al tentang kepuasan kerja. Hagerty dan Pastuky mendefinisikan *sense of belonging* sebagai sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa menjadi bagian yang esensial dari sistem atau lingkungan tersebut.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk memperoleh jawaban dari responden. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditentukan secara khusus oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator penelitian. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk skoring dari masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 3 Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2

Agak sesuai (AS)	3	3
Tidak sesuai (TS)	2	4
Sangat tidak sesuai (STS)	1	5

Sumber: (Periantalo, 2023)

Sebelum membuat aitem, penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen atribut dan indikator-indikator perilaku yang tampak dalam blueprint atau kisi-kisi instrumen berikut:

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Sense of Belonging sebelum Tryout

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Valuated Involvement</i>	Merasa keberadaannya dihargai	1,2,3	4, 5, 6	6
		Merasa keberadaannya dibutuhkan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
		Lingkungan yang menerima	13, 14, 15	16, 17, 18	6
		Merasa Kontribusi yang Diberikan Berdampak Positif	19, 20, 21	22, 23, 24	6
2	<i>Fit</i>	Perasaan menjadi bagian kelompok	25, 26, 27	28, 29, 30	6
		Kesesuaian Tujuan Individu	31, 32, 33,	34, 35, 36,	6

	dengan Organisasi			
	Tidak Merasa Asing di dalam Organisasi	37, 38, 39	40, 41, 42	6
	Karakteristik Individu Sesuai dengan Sistem di Organisasi	43, 44, 45	46, 47, 48	6
Total		24	24	48

Sumber: Hagerty dan Patusky (1995)

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sebelum Tryout

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jml
			F	UF	
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	Keberagaman Tugas	1, 2, 3	4, 5, 6	6
		Tantangan	7, 8, 9	10,11, 12	6
2.	Promosi	Kesempatan Pengembangan	13, 14, 15	16, 17, 18	6
		Keadilan dalam Promosi	19, 20, 21	22, 23, 24	6
3.	Gaji	Keadilan dalam Kompensasi	25, 26, 27	28, 29, 30	6
		Kesesuaian dengan Ekspektasi	31, 32, 33	34, 35, 36	6
4.	Supervisi	Dukungan Atasan	37, 38, 39	40, 41, 42	6
		Hubungan Profesional	43, 44, 45	46, 47, 48	6
5.	Rekan Kerja	Kerjasama Tim	49, 50, 51	52, 53, 54	6

	Hubungan Sosial	55, 56, 57	58, 59, 60	6
Total		30	30	60

Sumber: Smith et al (dalam Luthans, 2011)

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas berarti derajat ketelitian pengukuran alat ukur, yaitu apakah meteran yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Janti, 2014). Untuk menguji validitas konstruksi dalam penelitian ini, menggunakan pendapat para ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini, para ahli dikonsultasikan setelah instrumen dibuat berdasarkan teori tertentu mengenai aspek-aspek yang akan diukur. Para ahli diminta untuk memberikan pendapat tentang instrumen yang diukur.

Penilaian dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan skor mulai dari 1 hingga 5, di mana skor 1 menunjukkan tingkat ketidakrelevanan yang sangat tinggi, skor 2 untuk tingkat ketidakrelevanan, skor 3 untuk tingkat relevansi yang cukup, skor 4 untuk tingkat relevansi, dan skor 5 untuk tingkat relevansi yang sangat tinggi. Hasil penilaian dari para ahli ini kemudian dianalisis menggunakan rumus *Aiken's V*. Nilai *Aiken's V* biasanya berkisar antara 0 hingga 1. Item yang dapat dianggap layak digunakan adalah item yang memiliki nilai *Aiken's V* di atas 0,5. Dengan kata lain, nilai-nilai item yang kurang dari 0,5 dianggap tidak relevan (Sugiyono, 2018).

Adapun hasil validitas *Aiken's V* validitas instrumen skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 6 Hasil Analisis *Aiken' V* Kepuasan Kerja

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 1	0,875	Valid
Item 2	0,875	Valid
Item 3	0,875	Valid
Item 4	0,875	Valid
Item 5	0,875	Valid
Item 6	0,375	Tidak Valid
Item 7	0,875	Valid
Item 8	0,875	Valid
Item 9	0,875	Valid
Item 10	0,875	Valid
Item 11	0,875	Valid
Item 12	0,75	Valid
Item 13	0,875	Valid
Item 14	0,375	Tidak Valid
Item 15	0,75	Valid
Item 16	0,75	Valid
Item 17	0,75	Valid
Item 18	0,75	Valid
Item 19	0,875	Valid
Item 20	0,875	Valid
Item 21	0,875	Valid
Item 22	0,875	Valid
Item 23	0,875	Valid
Item 24	0,875	Valid
Item 25	0,875	Valid
Item 26	0,875	Valid

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 27	0,875	Valid
Item 28	0,875	Valid
Item 29	0,875	Valid
Item 30	0,875	Valid
Item 31	0,875	Valid
Item 32	0,5	Valid
Item 33	0,625	Valid
Item 34	0,875	Valid
Item 35	0,875	Valid
Item 36	0,875	Valid
Item 37	0,625	Valid
Item 38	0,875	Valid
Item 39	0,875	Valid
Item 40	0,875	Valid
Item 41	0,875	Valid
Item 42	0,75	Valid
Item 43	0,875	Valid
Item 44	0,875	Valid
Item 45	0,875	Valid
Item 46	0,875	Valid
Item 47	0,875	Valid
Item 48	0,875	Valid
Item 49	0,875	Valid
Item 50	0,875	Valid
Item 51	0,875	Valid
Item 52	0,875	Valid

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 53	0,875	Valid
Item 54	0,875	Valid
Item 55	0,875	Valid
Item 56	0,875	Valid
Item 57	0,5	Valid
Item 58	0,875	Valid
Item 59	0,875	Valid
Item 60	0,875	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 terdapat 58 aitem yang memiliki nilai *Aiken's V* di atas 0,5. Hal ini menunjukkan 58 buah aitem tersebut valid. Sedangkan 2 aitem yang memiliki nilai *Aiken's V* di bawah 0,5 dinyatakan tidak valid. Selanjutnya adalah hasil uji validitas *Aiken's V Sense of Belonging* dengan ahli dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. 7 Hasil Analisis *Aiken's V Sense of Belonging*

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 1	0,875	Valid
Item 2	0,875	Valid
Item 3	0,875	Valid
Item 4	0,875	Valid
Item 5	0,625	Valid
Item 6	0,375	Tidak Valid
Item 7	0,875	Valid
Item 8	0,875	Valid
Item 9	0,875	Valid
Item 10	0,875	Valid
Item 11	0,875	Valid
Item 12	0,5	Valid

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 13	0,875	Valid
Item 14	0,625	Valid
Item 15	0,75	Valid
Item 16	0,75	Valid
Item 17	0,75	Valid
Item 18	0,75	Valid
Item 19	0,875	Valid
Item 20	0,875	Valid
Item 21	0,875	Valid
Item 22	0,375	Tidak Valid
Item 23	0,875	Valid
Item 24	0,875	Valid
Item 25	0,375	Tidak Valid
Item 26	0,875	Valid
Item 27	0,625	Valid
Item 28	0,875	Valid
Item 29	0,875	Valid
Item 30	0,875	Valid
Item 31	0,875	Valid
Item 32	0,5	Valid
Item 33	0,5	Valid
Item 34	0,5	Valid
Item 35	0,875	Valid
Item 36	0,875	Valid
Item 37	0,625	Valid
Item 38	0,625	Valid

Item	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
Item 39	0,625	Valid
Item 40	0,875	Valid
Item 41	0,375	Tidak Valid
Item 42	0,75	Valid
Item 43	0,875	Valid
Item 44	0,375	Tidak Valid
Item 45	0,875	Valid
Item 46	0,875	Valid
Item 47	0,875	Valid
Item 48	0,875	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 terdapat 44 aitem yang memiliki nilai *Aiken's V* di atas 0,5. Hal ini menunjukkan 44 buah aitem tersebut valid. Sedangkan 4 aitem yang memiliki nilai *Aiken's V* di bawah 0,5 dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari istilah reliabilitas, yang mengacu pada sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan. Hasil pengukuran dianggap reliabel jika mendapatkan hasil yang cukup konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali pada kelompok yang sama, dengan syarat bahwa aspek-aspek yang diukur pada individu yang diuji tetap tidak berubah (Matondang, 2009). Pengujian daya diskriminasi atau daya beda aitem ini dapat diperbaiki dengan menggunakan teknik *Part Whole* dari Pearson, yaitu melalui pengujian korelasi antara setiap item corrected item total correlation (CITC) dengan total skor jawaban sebagai kriteria.

Nilai CITC dianggap memenuhi daya beda jika aitem tersebut memiliki nilai 0,3 ke atas. Apabila jumlah aitem yang lolos belum

mencapai yang diharapkan, nilai CITC dapat diturunkan menjadi 0,25; menurunkan batas kriteria r_{xy} di bawah 0,2 sangat tidak dianjurkan. Jika koefisien korelasinya atau CITC rendah mendekati nol, ini menunjukkan bahwa fungsi item tersebut tidak sejalan dengan fungsi ukur tes dan daya bedanya tidak baik (Azwar, 2011). Jadi, dalam penelitian ini nilai *corrected item total correlation* (CITC) yang diambil adalah 0,30 ke atas.

Setelah nilai CITC per aitem ditentukan, langkah selanjutnya yang peneliti lakukan adalah uji reliabilitas skala menggunakan koefisien Alpha Cronbach (Azwar, 2011). Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterandalan hasil ukur. Dalam praktiknya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang nilainya berkisar antara 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati 1,00), semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah (mendekati angka 0) menunjukkan bahwa reliabilitasnya semakin rendah (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabel 0,80 (Azwar, 2011). Uji reliabilitas kepuasan kerja yaitu pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	55

Berdasarkan tabel 3.8, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala kepuasan kerja adalah sebesar 0,953 menghasilkan nilai Alpha Cronbach's di atas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja ini sudah reliabel. Berikut adalah aitem-aitem yang gugur setelah uji coba reliabilitas yaitu:

Tabel 3. 9 *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Reliabilitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jml
			F	UF	
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	Merasa Ada Kesesuaian Minat Intrinsik	6. 7. 8	15, 16	5
		Memberikan Kesempatan untuk Belajar Melalui Tantangan dalam Pekerjaan	12, 13, 14	3, 4, 5	6
2.	Promosi	Memiliki Kesempatan untuk Pengembangan	1, 2	9, 10,11	4
		Keadilan dalam Promosi	29, 30, 31	26, 27, 28	5
3.	Gaji	Keadilan dalam Kompensasi	20, 21, 22	32, 33, 34	6
		Kesesuaian dengan Ekspektasi	23, 24, 25	17, 18, 19	6
4.	Supervisi	Merasa Puas dengan Gaya dan Pengaruh Supervisor	53, 54, 55	50, 51, 52	6
		Supervisor Melakukan Pengawasan dengan Tanggung Jawab dan	38, 39, 40	44, 45, 46	6

		Mendengarkan Masukan Bawahannya.			
5.	Rekan Kerja	Merasa Puas Bekerja Sama dengan Rekan Kerja Lainnya.	35, 36, 37	56, 57, 58	6
		Teman yang Saling Menyayangi, Saling Mendukung dan Tolong Menolong.	47, 48, 49	41, 42, 43	5
Total			27	28	55

*) : Aitem gugur

Berdasarkan pada tabel 3.9 skala kepuasan kerja terdapat 3 aitem yang memiliki nilai CITC 0,3. Setelah melakukan uji reliabilitas, maka dapat dilakukan penyusunan skala untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 10 *Blueprint* Akhir Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jml
			F	UF	
1.	Pekerjaan Itu Sendiri	Merasa Ada Kesesuaian Minat Intrinsik	10, 31, 44	3, 43	5
		Memberikan Kesempatan untuk Belajar Melalui Tantangan dalam Pekerjaan	2, 23, 45	1, 12, 24	6

2.	Promosi	Memiliki Kesempatan untuk Pengembangan	25	4, 13, 54	4
		Keadilan dalam Promosi	39, 41, 52	53, 55	5
3.	Gaji	Keadilan dalam Kompensasi	28, 38, 51	11, 30, 40	6
		Kesesuaian dengan Ekspektasi	7, 33, 50	29, 32, 49	6
4.	Supervisi	Merasa Puas dengan Gaya dan Pengaruh Supervisor	8, 15, 42	6, 9, 16	6
		Supervisor Melakukan Pengawasan dengan Tanggung Jawab dan Mendengarkan Masukan Bawahannya.	5, 14, 22	17, 21, 34	6
5.	Rekan Kerja	Merasa Puas Bekerja Sama dengan Rekan Kerja Lainnya.	19, 35, 47	20, 27, 46	6
		Teman yang Saling Menyayangi, Saling Mendukung dan Tolong Menolong.	26, 37	18, 36, 48	5
Total			27	28	55

Selanjutnya hasil uji reliabilitas *sense of belonging* di mana hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 11 Uji Reliabilitas *Sense of Belonging*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	31

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada skala *sense of belonging* adalah sebesar 0,934 menghasilkan nilai Alpha Cronbach's di atas 0,7. Dapat disimpulkan bahwa skala *sense of belonging* ini sudah reliabel.

Berikut adalah aitem-aitem yang gugur setelah uji coba reliabilitas yaitu:

Tabel 3. 12 *Blueprint* Skala *Sense of Belonging* Setelah Uji Reliabilitas

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Valuated Involvement</i>	Merasa keberadaannya dihargai	10, 11, 12	1, 2, 3	5
		Merasa keberadaannya dibutuhkan	4, 5, 6	7, 8, 9	3
		Lingkungan yang menerima	15, 16, 17	21, 22, 23	4
		Merasa Kontribusi yang Diberikan	18, 19, 20	13, 14	5

		Berdampak Positif			
2	<i>Fit</i>	Perasaan menjadi bagian kelompok	29, 30	31, 32, 33	3
		Kesesuaian Tujuan Individu dengan Organisasi	26, 27, 28	42, 43, 44	4
		Tidak Merasa Asing di dalam Organisasi	34, 35, 36	24, 25	3
		Karakteristik Individu Sesuai dengan Sistem di Organisasi	40, 41	37, 38, 39	4
Total			11	20	31

*) : Aitem gugur

Berdasarkan pada tabel 3.12 skala *sense of belonging* terdapat 13 aitem yang memiliki nilai CITC 0,3. Setelah melakukan uji reliabilitas, maka dapat dilakukan penyusunan skala untuk penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 13 *Blueprint Akhir Skala Sense of Belonging*

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Valuated Involvement</i>	Merasa keberadaannya dihargai	1, 15	17, 20, 27	5
		Merasa keberadaannya dibutuhkan	-	2, 16, 28	3

		Lingkungan yang menerima	3, 26	14, 29	4
		Merasa Kontribusi yang Diberikan Berdampak Positif	4, 6, 25	5, 30	5
2	<i>Fit</i>	Perasaan menjadi bagian kelompok	12	13, 42	3
		Kesesuaian Tujuan Individu dengan Organisasi	11	10, 21, 31	4
		Tidak Merasa Asing di dalam Organisasi	23	8, 19	3
		Karakteristik Individu Sesuai dengan Sistem di Organisasi	7	9, 18, 22	4
Total			11	20	31

Dari tabel 3.8 dan tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel menunjukkan nilai di atas 0,8 yang berarti skala variabel kepuasan kerja dan *sense of belonging* sudah reliabel. Adapun kisi-kisi final skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.10 dan kisi-kisi final untuk skala *sense of belonging* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.13.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis ini mengelompokkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, mentabulasi data berdasarkan variabel tersebut, melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan, dan menentukan jawaban dan rumusan masalah (Sugiyono, 2013).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) yang terdiri dari:

1. Deskriptif data

Pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 26 untuk mendapatkan mean/ rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me).

2. Prasyarat analisis data

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dan data yang akan dianalisis berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2013). Analisis normalitas data menggunakan rumus *Shapiro-Wilk SPSS 26 for Windows*.

- b. Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan linear variabel. Uji ini merupakan langkah penting yang dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi Rank Spearman. Uji linearitas pada SPSS dipakai untuk *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi ($p < 0,05$) pada *F linearity* (Priyatno, 2011).

3. Uji hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Rank Spearman menggunakan bantuan IBM SPSS 26,

untuk mengetahui hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan variabel kepuasan kerja pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

Patokan untuk menilai korelasi dan komparasi menurut (Periantalo, 2023) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig: $p > 0,05$ maka tidak ada hubungan atau perbedaan.
- b. Jika nilai sig: $p < 0,05$ maka ada hubungan atau perbedaan pada taraf sig 5% (Taraf kepercayaan 95 %)
- c. Jika nilai sig: $p < 0,01$ maka ada hubungan atau perbedaan pada taraf sig 1% (Taraf kepercayaan 99%)

Tabel 3. 14 Panduan Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,81 hingga 0,99	Korelasi sangat kuat
0,61 hingga 0,80	Korelasi kuat
0,41 hingga 0,60	Korelasi sedang
0,21 hingga 0,40	Korelasi lemah
0,01 hingga 0,20	Korelasi sangat lemah

Sumber: (Periantalo, 2023)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan dilakukan di BAPAS Kelas II Bukittinggi dengan jumlah responden penelitian sebanyak 45 orang pegawai.

1. Data Variabel

Untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Pada penelitian ini skala yang dibagikan untuk *sense of belonging* sebanyak 31 aitem dan skala yang dibagikan untuk kepuasan kerja sebanyak 55 aitem. Variabel X dalam penelitian ini adalah *sense of belonging* dan variabel Y dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

a. Deskripsi per aspek skala *sense of belonging*

Hasil data skala *sense of belonging* yang didapatkan setelah skala disebar kepada 45 orang responden dengan 31 aitem pernyataan dan 5 pilihan jawaban, maka diketahui persentase skor dari masing-masing aspek berikut ini:

1) Aspek *Valuated Involvement*

Kategori skor skala *sense of belonging* pada aspek *valuated involvement* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Persentase Aspek *Valuated Involvement*

Jumlah	Persentase	Kategori
33	73%	Tinggi
12	27%	Sedang
0	0%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa aspek *valuated involvement* dari 45 pegawai BAPAS Kalas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 33 orang (73%), kategori sedang sebanyak 12 orang (27%), dan kategori rendah tidak ada (0%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek *valuated involvement* berada pada kategori tinggi.

2) Aspek *Fit*

Kategori skor skala pada aspek *fit* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Persentase Aspek *Fit*

Jumlah	Persentase	Kategori
34	76%	Tinggi
11	24%	Sedang
0	0%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa aspek *fit* dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 34 orang (76%), pada kategori sedang sebanyak 11 orang pegawai (24%), dan kategori rendah tidak ada (0%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek *fit* berada pada kategori tinggi.

b. Deskripsi per aspek skala kepuasan kerja

Hasil data skala kepuasan kerja yang didapatkan setelah skala disebar kepada 45 orang responden dengan 55 aitem pernyataan

dan 5 pilihan jawaban, maka diketahui persentase skor dari masing-masing aspek berikut ini:

1) Aspek Pekerjaan Itu Sendiri

Kategori skor skala kepuasan kerja pada aspek pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Persentase Aspek Pekerjaan Itu Sendiri

Jumlah	Persentase	Kategori
24	53,3%	Tinggi
20	44,4%	Sedang
1	2,2%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa aspek pekerjaan itu sendiri dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 24 orang (53,3%), pada kategori sedang sebanyak 20 orang pegawai (44,4%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (2,2%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri berada pada kategori tinggi.

2) Aspek Promosi

Kategori skor skala kepuasan kerja pada aspek promosi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Persentase Aspek Promosi

Jumlah	Persentase	Kategori
24	53,3%	Tinggi
20	44,4%	Sedang
1	2,2%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa aspek promosi dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 24 orang (53,3%), pada kategori sedang sebanyak 20 orang pegawai (44,4%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (2,2%).

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek promosi berada pada kategori tinggi.

3) Aspek Gaji

Kategori skor skala kepuasan kerja pada aspek gaji dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Persentase Aspek Gaji

Jumlah	Persentase	Kategori
18	40%	Tinggi
25	56%	Sedang
2	4%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa aspek gaji dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 18 orang (40%), pada kategori sedang sebanyak 25 orang pegawai (56%), dan kategori rendah sebanyak 2 orang (4%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek gaji berada pada kategori sedang.

4) Aspek Supervisi

Kategori skala kepuasan kerja pada aspek promosi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6 Persentase Aspek Supervisi

Jumlah	Persentase	Kategori
27	60%	Tinggi
18	40%	Sedang
0	0%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa aspek supervisi dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 27 orang (60%), pada kategori sedang sebanyak 18 orang pegawai (40%), dan kategori rendah tidak ada (0%). Dengan ini dapat

disimpulkan bahwa aspek supervisi berada pada kategori tinggi.

5) Aspek Rekan Kerja

Kategori skor skala kepuasan kerja pada aspek rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Persentase Aspek Rekan Kerja

Jumlah	Persentase	Kategori
35	78%	Tinggi
10	22%	Sedang
0	0%	Rendah

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa aspek rekan kerja dari 45 pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebanyak 35 orang (78%), pada kategori sedang sebanyak 10 orang pegawai (22%), dan kategori rendah tidak ada (0%). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa aspek rekan kerja berada pada kategori tinggi.

2. Data Empirik dan Hipotetik

Data hipotetik merupakan hasil pengkategorisasian sesuai dengan skor hipotetik dari skala. Sedangkan skor empirik didapatkan dari data penelitian sesungguhnya yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS versi 26.

Tabel 4. 8 Skor Empirik dan Hipotetik

	Variabel	N	Min	Max	Range	Mean	SD
Skor Empirik	<i>Sense of Belonging</i>	45	84	138	54	118,02	11,516
	Kepuasan Kerja	45	141	240	99	198,62	21,552
Skor	<i>Sense of</i>	45	31	155	124	93	20,667

	Variabel	N	Min	Max	Range	Mean	SD
Hipotetik	<i>Belonging</i>						
	Kepuasan Kerja	45	55	275	220	165	36,667

Berdasarkan tabel 4.8 setelah melakukan analisis SPSS versi 26 dapat dilihat perbandingan data empirik dengan data hipotetik. Mean data empirik variabel *sense of belonging* sebesar 118,02 sedangkan mean data hipotetik *sense of belonging* sebesar 93. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mean data empirik lebih besar dari data hipotetik, sehingga dapat disimpulkan kecenderungan *sense of belonging* tinggi daripada perkiraan.

Selanjutnya, mean data empirik variabel kepuasan kerja sebesar 198,62, sedangkan mean data hipotetik kepuasan kerja sebesar 165. Hal tersebut menunjukkan bahwa mean data empirik lebih besar dari pada data hipotetik, sehingga dapat disimpulkan kecenderungan kepuasan kerja tinggi dari pada perkiraan.

3. Hasil Kategorisasi

Menurut Azwar (2011) kategorisasi dapat dilakukan apabila skor penelitian subjek dalam populasi berdistribusi normal, bertujuan untuk melihat tingkatan rendah sampai tinggi.

a. Kepuasan Kerja

Kategori penilaian variabel kepuasan kerja dapat dibagi menjadi 3 kategori yang dibuat dari hasil rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Penilaian Kepuasan Kerja

Norma Penilaian	Rentang Skor	Interpretasi
$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 128,333$	Rendah

$M + 1 SD \leq X$	$201,667 \leq X$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	$128,333 \leq X < 201,667$	Sedang

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa penilaian kategori rendah pada variabel kepuasan kerja yaitu mendapat skor kurang dari 128,333, kategori sedang yaitu mendapatkan skor berkisar antara 128,333 hingga 201,667, kategori tinggi yaitu mendapat skor lebih dari 201,667.

Selanjutnya kategori penilaian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk melihat frekuensinya. Frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 Frekuensi Kategori Kepuasan Kerja

KP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	21	46.7	46.7	46.7
	Tinggi	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa distribusi pada variabel kepuasan kerja terdapat 21 responden pada kategori sedang dan 24 responden pada kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebesar 53,3%. Hasil kategori keseluruhan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja

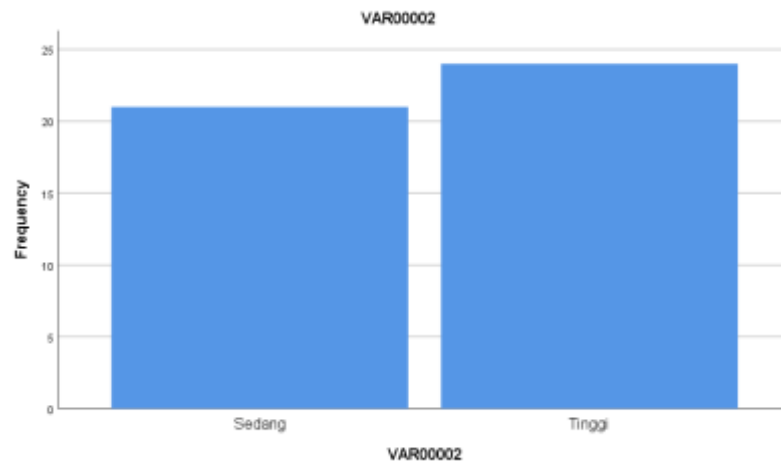
No	Nama	Kategorisasi
1.	RC	Sedang
2.	M	Tinggi
3.	EA	Sedang
4.	CY	Sedang

No	Nama	Kategorisasi
5.	RA	Sedang
6.	SAD	Tinggi
7.	LF	Tinggi
8.	AS	Sedang
9.	SWP	Tinggi
10.	ZC	Sedang
11.	TT	Tinggi
12.	DF	Sedang
13.	KT	Tinggi
14.	IPB	Sedang
15.	C	Tinggi
16.	BS	Sedang
17.	A	Tinggi
18.	IAG	Tinggi
19.	FR	Tinggi
20.	YA	Tinggi
21.	MRP	Tinggi
22.	Z	Tinggi
23.	RS	Tinggi
24.	NN	Tinggi
25.	ANA	Tinggi
26.	VY	Tinggi
27.	FS	Tinggi
28.	AA	Sedang
29.	AM	Tinggi
30.	FA	Tinggi

No	Nama	Kategorisasi
31.	ZH	Tinggi
32.	N	Tinggi
33.	RP	Sedang
34.	I	Sedang
35.	SI	Tinggi
36.	B	Sedang
37.	YAU	Sedang
38.	RA	Sedang
39.	J	Sedang
40.	AP	Sedang
41.	NFNF	Sedang
42.	S	Sedang
43.	DA	Sedang
44.	Z	Sedang
45.	NA	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.11 skor kepuasan kerja, menggambarkan pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi sebanyak 24 orang berada pada kategori tinggi dan sebanyak 21 orang pada kategori sedang dari 45 orang pegawai.

Selanjutnya diagram frekuensi kategori kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 1 Diagram Frekuensi Kategori Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi sebanyak 24 orang berada pada kategori tinggi dan sebanyak 21 orang pada kategori sedang dari 45 orang pegawai.

b. *Sense of Belonging*

Kategorisasi penilaian variabel *sense of belonging* dapat dibagi menjadi 3 kategori yang dibuat dari hasil rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 4. 12 Kategorisasi Penilaian *Sense of Belonging*

Norma Penilaian	Rentang Skor	Interpretasi
$X < M - 1 SD$	$X < 72,333$	Rendah
$M + 1 SD \leq X$	$113,667 \leq X$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	$72,333 \leq X < 113,667$	Sedang

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa penilaian kategori rendah pada variabel *sense of belonging* yaitu mendapat skor kurang dari 72,333, kategori sedang yaitu mendapatkan skor berkisar antara 72,333 hingga 113,667, kategori tinggi yaitu mendapat skor lebih dari 113,667.

Selanjutnya kategori penilaian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 untuk melihat frekuensinya. Frekuensinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Frekuensi Kategorisasi *Sense of Belonging*

SOB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	9	20.0	20.0	20.0
	Tinggi	36	80.0	80.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa distribusi pada variabel *sense of belonging* terdapat 9 responden pada kategori sedang dan 36 responden pada kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi berada pada kategori tinggi sebesar 80%. Hasil kategori keseluruhan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Kategorisasi *Sense of Belonging*

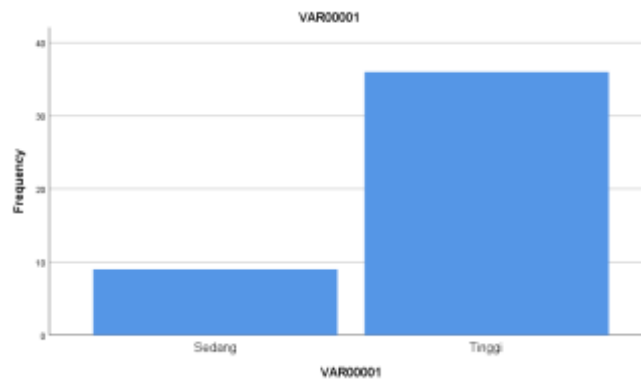
No	Nama	Kategorisasi
1.	RC	Sedang
2.	M	Tinggi
3.	EA	Sedang
4.	CY	Sedang
5.	RA	Tinggi
6.	SAD	Tinggi
7.	LF	Tinggi
8.	AS	Tinggi
9.	SWP	Tinggi
10.	ZC	Tinggi

No	Nama	Kategorisasi
11.	TT	Tinggi
12.	DF	Tinggi
13.	KT	Tinggi
14.	IPB	Tinggi
15.	C	Tinggi
16.	BS	Sedang
17.	A	Tinggi
18.	IAG	Tinggi
19.	FR	Tinggi
20.	YA	Tinggi
21.	MRP	Tinggi
22.	Z	Tinggi
23.	RS	Tinggi
24.	NN	Tinggi
25.	ANA	Tinggi
26.	VY	Tinggi
27.	FS	Tinggi
28.	AA	Sedang
29.	AM	Tinggi
30.	FA	Tinggi
31.	ZH	Tinggi
32.	N	Tinggi
33.	RP	Tinggi
34.	I	Tinggi
35.	SI	Tinggi
36.	B	Sedang

No	Nama	Kategorisasi
37.	YAU	Sedang
38.	RA	Sedang
39.	J	Sedang
40.	AP	Tinggi
41.	NFNF	Tinggi
42.	S	Tinggi
43.	DA	Tinggi
44.	Z	Tinggi
45.	NA	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.14 skor *sense of belonging*, menggambarkan bahwa pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi sebanyak 36 orang berada pada kategori tinggi dan sebanyak 9 orang pada kategori sedang dari 45 orang pegawai.

Selanjutnya diagram frekuensi kategori *sense of belonging* pegawai dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Kategori *Sense of Belonging*

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi sebanyak 36 orang berada pada kategori tinggi dan sebanyak 9 orang pada kategori sedang dari 45 orang pegawai.

Berdasarkan deskripsi data yang telah penulis jelaskan terkait *sense of belonging* dan kepuasan kerja dapat dijelaskan dari hasil interpretasi datanya yaitu kedua variabel tersebut memiliki tingkatan yang tinggi yaitu untuk *sense of belonging* sebanyak 36 orang dan kepuasan kerja sebanyak 24 orang.

B. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Penulis menggunakan metode Shapiro-Wilk. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal (Priyatno, 2011). Berikut hasil uji normalitas skala *sense of belonging* dan skala kepuasan kerja:

Tabel 4. 15 Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
KP	.948	45	.043
SOB	.925	45	.006
a. Lilliefors Significance Correction			

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,043 dan signifikansi *sense of belonging* 0,006 yang kedua nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi dan prasyarat normalitas tidak terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan linear variabel. Uji ini merupakan langkah penting yang dilakukan sebelum melakukan analisis korelasi Rank Spearman. Uji linearitas pada SPSS dipakai untuk *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang

linear bila nilai signifikansi ($p < 0,05$) pada *deviation from linearity*.
Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan *Sense of Belonging*

ANOVA Tabel							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KP * SOB	Between Groups	(Combined)	14802.878	19	779.099	3.457	.002
		Linearity	5070.599	1	5070.599	22.501	.000
		Deviation from Linearity	9732.279	18	540.682	2.399	.022
	Within Groups		5633.700	25	225.348		
	Total		20436.578	44			

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi dari penelitian ini $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel *sense of belonging* memiliki pola hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji prasyarat di atas yaitu uji normalitas dan uji linearitas terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi di antara kedua variabel yang sedang diteliti. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Rank Spearman dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26 karena variabel *sense of belonging* dan kepuasan kerja tidak berdistribusi normal.

Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kedua variabel dalam penelitian ini, digunakan dasar pengambilan keputusannya apabila kedua variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ maka dianggap berkorelasi.

Berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho Tidak ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja

pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.

Ha Ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi.

Berikut ini merupakan hasil uji coba *sense of belonging* dengan kepuasan kerja:

Tabel 4. 17 Uji Korelasi *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja

Correlations				
			KP	SOB
Spearman's rho	KP	Correlation Coefficient	1.000	.640**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	SOB	Correlation Coefficient	.640**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel *sense of belonging* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel memiliki nilai $< 0,05$, yang artinya variabel *sense of belonging* dan kepuasan kerja dapat dinyatakan memiliki korelasi atau hubungan yang signifikan pada tabel tersebut. Kemudian dapat dilihat juga bahwa nilai koefisien korelasi untuk kedua variabel bernilai positif 0,640.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif yang signifikan dengan menunjukkan bahwa *sense of belonging* sebanding dengan kepuasan kerja, semakin tinggi *sense of belonging* pegawai maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah *sense of belonging* pegawai maka semakin rendah juga kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan 4.17 tersebut, dapat diketahui nilai koefisien korelasi variabel *sense of belonging* dan kepuasan kerja sebesar 0,640 yang artinya memiliki korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *sense of belonging* dengan variabel kepuasan kerja.

D. Analisis Tambahan

Tujuan dilakukan analisis tambahan adalah untuk melihat korelasi antara variabel *sense of belonging* (X) terhadap aspek-aspek variabel kepuasan kerja (Y) serta sumbangan atau pengaruh yang diberikan oleh *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya analisis tambahan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan temuan penelitian dan membantu peneliti selanjutnya dalam memilih fokus penelitian yang lebih sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan. Analisis tambahan yang dilakukan adalah uji hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel *sense of belonging* dengan aspek-aspek kepuasan kerja. Uji hipotesis tambahan juga menggunakan bantuan aplikasi SPSS Windows versi 26 dengan korelasi Rank Spearman dan diuji menggunakan *two-tailed test*.

1. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek-aspek kepuasan kerja
 - a. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek pekerjaan itu sendiri

Uji korelasi ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan aspek dari kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri. Untuk hasil analisis korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Hubungan *Sense of Belonging* dengan Aspek Pekerjaan Itu Sendiri Pada Variabel Kepuasan Kerja

Correlations		
	Sense_of_Belonging	Pekerjaan_Itu_Sendiri

Spearman's rho	Sense_of_Belonging	Correlation Coefficient	1.000	.315*
		Sig. (2-tailed)	.	.035
		N	45	45
	Pekerjaan Itu Sendiri	Correlation Coefficient	.315*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.035	.
		N	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,315. Dengan demikian antara variabel *sense of belonging* dengan aspek pekerjaan itu sendiri memiliki korelasi.

b. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek promosi

Uji korelasi ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan aspek dari kepuasan kerja, yaitu promosi. Untuk hasil analisis korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19 Hubungan *Sense of Belonging* dengan Aspek Promosi pada Variabel Kepuasan Kerja

Correlations				
			Sense_of_Belonging	Promosi
Spearman's rho	Sense_of_Belonging	Correlation Coefficient	1.000	.627**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	Promosi	Correlation Coefficient	.627**	1.000

		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,627. Dengan demikian antara variabel *sense of belonging* dengan aspek promosi memiliki korelasi.

c. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek gaji

Uji korelasi ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan aspek dari kepuasan kerja, yaitu gaji. Untuk hasil analisis korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 20 Hubungan *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja

Correlations				
			Sense_of_Belonging	Gaji
Spearman's rho	Sense_of_Belonging	Correlation Coefficient	1.000	.398**
		Sig. (2-tailed)	.	.007
		N	45	45
	Gaji	Correlation Coefficient	.398**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.
		N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.20 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,398. Dengan demikian antara variabel *sense of belonging* dengan aspek gaji memiliki korelasi.

d. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek supervisi

Uji korelasi ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan aspek dari kepuasan kerja, yaitu supervisi. Untuk hasil analisis korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 21 Hubungan *Sense of Belonging* dengan Aspek Supervisi pada Variabel Kepuasan kerja

Correlations					
			Sense_of_Belonging	Supervisi	
Spearman's rho	Sense_of_Belonging	Correlation Coefficient	1.000	.586**	
		Sig. (2-tailed)	.	.000	
		N	45	45	
		Supervisi	Correlation Coefficient	.586**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.	
		N	45	45	
	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan tabel 4.21 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,586. Dengan demikian antara variabel *sense of belonging* dengan aspek supervisi memiliki korelasi.

e. Hubungan *sense of belonging* dengan aspek rekan kerja

Uji korelasi ini untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel *sense of belonging* dengan aspek dari kepuasan kerja, yaitu rekan kerja. Untuk hasil analisis korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 22 Hubungan *Sense of Belonging* dengan Aspek Rekan Kerja pada Variabel Kepuasan Kerja

Correlations				
			Sense_of_Belonging	Rekan_Kerja
Spearman's rho	Sense_of_Belonging	Correlation Coefficient	1.000	.647**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	45	45
	Rekan_Kerja	Correlation Coefficient	.647**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	45	45
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki korelasi positif dengan nilai korelasi sebesar 0,647. Dengan demikian antara variabel *sense of belonging* dengan aspek rekan kerja memiliki korelasi.

2. Ukuran sumbangan / pengaruh *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja

Tabel 4. 23 Measure of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KP *	.498	.248	.851	.724
SOB				

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui nilai R Squared sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan sumbangan relative atau pengaruh *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja sebesar 24,8%, 75,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja lainnya seperti faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial dan lainnya.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Dimana untuk variabel X atau *independent* adalah *sense of belonging* dan variabel Y atau *dependent* adalah kepuasan kerja. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi yang berjumlah 45 orang sebagai responden.

Setelah melakukan analisis menggunakan SPSS versi 26 dapat dilihat perbandingan antara data hipotetik dan data empirik diperoleh mean untuk data empirik *sense of belonging* sebesar 118,02 sedangkan untuk mean hipotetik variabel *sense of belonging* sebesar 93. Hasil tersebut menunjukkan mean data hipotetik lebih rendah dibandingkan mean data empirik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan *sense of belonging* pegawai memiliki lebih tinggi dari pada yang diasumsikan. Adapun variabel kepuasan kerja memperoleh mean untuk data empirik sebesar 198,62 dan mean untuk data hipotetik sebesar 165. Hasil ini menunjukkan mean data hipotetik lebih rendah dibandingkan mean data empirik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan kepuasan kerja pegawai lebih tinggi dari pada yang diasumsikan.

Berdasarkan hasil penelitian, kategorisasi *sense of belonging* menunjukkan bahwa 9 pegawai (20%) berada dalam kategori sedang, 36 pegawai (80%) berada pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki *sense of belonging* yang berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk kategori kepuasan kerja pada pegawai, hasilnya menunjukkan bahwa 21 pegawai (46,7%) berada dalam kategori sedang, 24 pegawai (53,3%) berada dalam kategori tinggi. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *sense of belonging* pegawai berada pada kategori tinggi dan kepuasan kerja pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Shapiro-Wilk. Hasil uji ini menunjukkan bahwa normalitas variabel *sense of belonging* 0,043 dan normalitas variabel kepuasan kerja sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Kemudian dari uji linearitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode korelasi Rank Spearman. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variabel *sense of belonging* memiliki pola hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil selanjutnya dari penelitian ini diperoleh bahwa sumbangan relative atau pengaruh *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini terlihat dari analisis *Measures Of Association* dengan nilai R Squared sebesar 0,248. Artinya terdapat 24,8% pengaruh *sense of belonging* terhadap kepuasan kerja pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Sementara sisanya 75,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti factor fisik, faktor sosial, faktor finansial dan lainnya.

Berdasarkan hasil analisis korelasi Rank Spearman, didapatkan nilai korelasi sebesar 0,640 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,01$ dengan tingkat korelasi tinggi yang menunjukkan arah hubungan positif antara variabel *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai. Secara spesifik, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *sense of belonging* pegawai maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *sense of belonging* pegawai maka semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2021), yang mana hasil penelitiannya tentang pengaruh *sense of belonging* dan fasilitas kerja terhadap karyawan menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Borrott et al (2016) memberikan hasil bahwa adanya *sense of belonging* dapat mempengaruhi kepuasan seseorang di tempat kerjanya. Keinginan seseorang untuk dibutuhkan dihargai serta menjadi bagian dari tim dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyanti et al (2024) menunjukkan bahwa *sense of belonging* merupakan predictor signifikan terhadap efektivitas kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja kedepannya.

Penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu salah satunya faktor psikologi seperti yang diungkapkan oleh Herzberg dalam buku Busro (2018). *Sense of belonging* sebagai bagian dari psikologi dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pegawai yang merasa diterima, dihargai, dan dianggap menjadi bagian dari instansi cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks bekerja di lingkungan birokrasi seperti BAPAS, hal ini sangat penting mengingat seorang pegawai dituntut tidak hanya untuk bekerja secara administratif, tetapi juga membina dan mendampingi klien pemasyarakatan dengan empati dan komitmen yang tinggi.

Secara teoritis, *sense of belonging* didefinisikan sebagai pengalaman keterlibatan pribadi dalam suatu sistem atau lingkungan sehingga individu merasa menjadi bagian yang esensial dari sistem atau lingkungan tersebut (Hagerty & Patusky, 1995). Teori ini menjelaskan bahwa ketika individu yang memiliki *sense of belonging* yang tinggi terhadap organisasinya, individu akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif karena mereka merasa keberadaannya berarti. Hal ini selaras dengan teori dua faktor oleh Herzberg (Busro, 2018), yang menyatakan bahwa faktor intrinsik yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan (pengakuan), kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab memiliki peran

penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari sistem yang saling mendukung dan kooperatif akan lebih puas karena kebutuhan psikologis mereka untuk keterikatan sosial terpenuhi.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah ayat 105)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa apa yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat imbalan yang setimpal dengan apa yang dilakukannya. Baik itu perbuatan baik ataupun buruk. Ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan memberikan kualitas terbaik di dalamnya, ketekunan serta cermat akan membuat pekerjaan yang kita lakukan dihargai sehingga dapat mendorong rasa puas. Sehingga pekerjaan kita bisa memberikan manfaat bagi orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang Hubungan *Sense of Belonging* dengan Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi dapat penulis simpulkan bahwa dalam penelitian yaitu Ha diterima adanya hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II bukittinggi,

sedangkan H_0 yang menyatakan tidak ada hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian uji korelasi Rank Spearman yang telah penulis lakukan menunjukkan hasil 0,640 dengan nilai signifikansi 0,000 ke arah positif atau searah. Sehingga dari hasil tersebut dapat penulis ambil kesimpulan bahwa H_a diterima yaitu terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *sense of belonging* pegawai maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah *sense of belonging* pegawai maka semakin rendah juga kepuasan kerja pegawai. Dengan angka korelasi 0,640 tergolong mempunyai korelasi tinggi.

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak adanya hubungan antara kedua variabel tersebut ditolak. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *sense of belonging* yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *sense of belonging* memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun suasana atau iklim kerja yang mendukung keterikatan emosional, partisipasi aktif, serta penghargaan terhadap individu guna menciptakan suasana kerja yang lebih positif, harmonis dan produktif.

C. Saran

1. Bagi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *sense of belonging* dengan kepuasan kerja pegawai BAPAS Kelas II Bukittinggi, diharapkan pegawai untuk terus menumbuhkan *sense of belonging* terhadap institusi dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antar rekan serta menjaga sikap loyal dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Dengan memperkuat keterikatan emosional dan rasa bangga menjadi bagian instansi, diharapkan pegawai dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan bidang penelitian, misalnya mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *sense of belonging*, aspek-aspek yang dapat meningkatkan *sense of belonging* seseorang, meneliti lebih dalam tentang *sense of belonging* dengan variabel yang berbeda. Selain itu, peneliti juga dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan populasi yang lebih luas dan berbeda, seperti pada instansi atau tempat lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Allen, K.-A. (2021). *The Psychology Of Belonging*. New York: Routledge.
- Andani, K. W., & Saputra, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Attamimi, Z. A. A. A. (2019). *Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Yayasan Bakii Cilacap*. Universitas Negeri Semarang.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.4324/9781351153683-3>
- Borrott, N., Day, G. E., Levett-Jones, T., & Sedgwick, M. (2016). Nursing Students' Belongingness and Workplace Satisfaction: Quantitative Findings of a Mixed Methods Study. *Nurse Education Today*, 45, 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.06.005>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cahyanti, P., Kartilah, T., Malau, A. G., Maria, E., & Mulyatini, N. (2024). The Model of Sense of Belonging and Work Effectiveness. *Dinasti International Journal of Education*, 6(1), 168–175.
- Cahyanti, S. Q. (2020). *Hubungan Antara Sense Of Belonging Dengan Keterlibatan Pegawai Negri Sipil Rutan Kela II B Pekanbaru* [UIN Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Chau, P. Y. ., Lu, Y., Zhang, L., & Zhao, L. (2012). *International Journal of*

- Information Management Cultivating the Sense of Belonging and Motivating User Participation in Virtual Communities: A Social Capital Perspective. *International Journal of Information Management*, 32, 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2012.02.006>
- Dahlia, E. (2021). *Pengaruh Sense Of Belonging Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar*. Universitas Bosowa Makassar.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Gumilar, E. A. (2010). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X* [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah]. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO AGUNG GUMILAR-FPS.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKO%20AGUNG%20GUMILAR-FPS.pdf)
- Hagerty, B. M. K., & Patusky, K. (1995). Developing a measure of sense of belonging. *Nursing Research*, 44(1), 9–13. <https://doi.org/10.1097/00006199-199501000-00003>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. In A. R. Tanjung (Ed.), *UR Press Pekanbaru*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, November, 6.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16: Terjemahan)* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal KIP*, 3(3), 685–695.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. In *McGraw-Hill/Irwin* (Twelfth Ed). New York: McGraw-Hill Education. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23

- Malawat, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (1st ed.). Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 13th ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 6(1), 87–97.
<https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.496-500.1510>
- Melani, T., & Suhaji. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128.
<https://lib.ui.ac.id/detail?id=20321151&lokasi=lokal>
- Nasution, H. F. (2016). *Instrumen Penelitian Dan Urgensinya Dalam Penelitian Kuantitatif*. 59–75.
- Periantalo, J. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sanyoto, Wahyudi, S., & Widiya, N. R. (2017). Peranan Balai Pemasarakatan (BAPAS) Dalam Penyelenggaraan Program Diversi Sebagai Bentuk Perlindungan Terhadap Anak (Studi di BAPAS Purwokerto). *S.L.R*, 2(3), 477–485.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana.
- Ulfah, V. T. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Ekonomi*, 14–23.
- Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. 87(1,2), 149–200.

- Wijaya, O. F. P. (2017). Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 55–64.
- Winter-Collins, A., & McDaniel, A. M. (2000). Sense of Belonging And New Graduate Job Satisfaction. *Journal for Nurses in Professional Development*, 16(3), 103–111.