

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Aviation Security

The Relationship of Social Support with Job Satisfaction on Aviation Security Employees

Fanisa Oktavia Susanti^{1*}, Indriati Paskarini²^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia*Korespondensi Penulis : fanisa.oktavia.susanti-2018@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan, yang didapatkan melalui kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dengan apa yang diterima oleh perusahaan. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, keluarga, dan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

Metode: Penelitian ini adalah observasional analitik dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta sebanyak 251 orang. Sampel penelitian sebanyak 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Variabel yang diteliti adalah dukungan sosial dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi spearman.

Hasil: Mayoritas responden (38,9%) memiliki dukungan sosial dengan kategori tinggi. Mayoritas responden (56,9%) memiliki kepuasan kerja dengan kategori puas. Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja dengan $p \text{ value} = 0.000 < \alpha 0.05$.

Kesimpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja responden.

Kata Kunci: Dukungan Sosial; Kepuasan Kerja; Aviation Security

Abstract

Introduction: Job satisfaction is a person's positive feelings towards work, which is obtained through a match between what employees expect and what is provided by the company. Social support from superiors, coworkers, and family can affect employee's job satisfaction.

Objective: The purpose of this research was to determine the relationship between social support and job satisfaction on aviation security at PT. Angkasa Pura I Yogyakarta International Airport.

Methods: The design of this research is analytic observational. The population were all aviation security employees at PT. Angkasa Pura I Yogyakarta International Airport totaling 251 people. The research sample was 72 people, used simple random sampling. The variable studied were social support and job satisfaction. Data analysis using the Spearman Correlation analysis technique.

Results: The results show that the majority of respondents (38,9%) have social support in the high category. The majority respondents (56,9%) have job satisfaction in the satisfied category. Analysis test show that there is relationship between social support and job satisfaction with $p \text{ value} = 0.000 < \alpha 0.05$.

Conclusion: It was concluded that there is a significant relationship between social support and job satisfaction on aviation security employees at PT. Angkasa Pura I Yogyakarta International Airport. The increase in the social support variable will be responded to with an increase also in job satisfaction.

Keywords: Social Support; Job Satisfaction; Aviation Security

PENDAHULUAN

Sejauh mana sebuah perusahaan mampu bertahan dan eksis dalam persaingan bisnis yang ketat tentunya tidak lepas dari peran karyawan. Tanpa karyawan yang berkualitas, kelangsungan hidup perusahaan bisa terancam. Hal tersebut juga berlaku pada perusahaan di sektor penerbangan, yang mana pada era modern seperti saat ini banyak diminati oleh masyarakat di seluruh dunia, karena dinilai memiliki efisiensi waktu yang lebih baik daripada transportasi darat dan laut. Berdasarkan pangkalan data penerbangan, flightradar24, yang diperbarui secara *real time*, terdapat sekitar lebih dari 500.000 pesawat, 150.000 penerbangan, 7000 bandara, dan 1000 maskapai penerbangan yang ada di dunia (1). Sama halnya dengan PT. Angkasa Pura I, sebagai perusahaan jasa pengelolaan bandar udara di Indonesia, yang mengimplementasikan strategi pelayanan pelanggan dari hati sebagai kunci utama untuk menciptakan kepuasan dan loyalitas konsumen. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan seluruh tuntutan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Karyawan juga harus merasa nyaman dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan (2). Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja agar dapat untuk menciptakan rasa nyaman pada karyawannya. Definisi kepuasan kerja yang paling umum digunakan adalah menurut Spector (1997), yang mengimplikasikan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka (3). Kepuasan kerja diperoleh ketika karyawan menikmati pekerjaan mereka, atau mereka mendapatkan emosi positif setelah penilaian pekerjaannya (4). Sehingga dapat diartikan bahwa semakin bahagia seseorang dalam pekerjaannya, semakin puas mereka.

Menurut Sutrisno (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (5). Faktor sosial merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karena karyawan dapat mengandalkan orang lain untuk meminta bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila ia mengalami kesulitan (6). Dukungan sosial merupakan dukungan yang didapatkan dari rekan kerja, atasan, keluarga, dan orang-orang di sekitar, yang akan bersedia membantu secara sukarela jika mengalami masalah yang serius (7). Dukungan sosial yang baik memungkinkan karyawan menghasilkan inovasi dan solusi yang lebih cepat untuk masalah di tempat kerja sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan, serta karyawan juga dapat lebih merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya (8). Oleh karena itu, kepuasan seorang karyawan tidak melulu hanya dilihat dari aspek finansial, tetapi dapat mencakup hubungan antar rekan kerja, atasan, dan dukungan sosial yang didapatkan dari orang-orang di sekitarnya seperti keluarga.

Aviation security merupakan salah satu unit di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yang memiliki peran penting dalam kegiatan operasional bandara. Menurut surat keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara No. SKEP/20/II/1995 petunjuk pelaksanaan keputusan Menteri perhubungan No. 14 Tahun 1989 tentang penertiban penumpang, barang, dan kargo yang diangkut pesawat udara sipil, tugas *aviation security* meliputi: pemeriksaan dokumen; pemeriksaan penumpang, bagasi, dan bagasi kabin; pemeriksaan awak pesawat; penanganan senjata; penanganan penumpang khusus; penanganan bahan dan barang berbahaya; pengawasan; dan lain-lain (9). Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan *aviation security* merasa sudah mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan, rekan kerja, dan keluarga. Bentuk dukungan sosial yang diperoleh yaitu saling percaya, pemberian informasi yang lengkap, dan kerja sama yang baik. Namun, ada beberapa karyawan yang masih merasa kurang mendapatkan dukungan yang baik dari rekan kerja dan atasan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan desain penelitian *cross-sectional*. Observasional yaitu peneliti tidak melakukan perlakuan khusus atau intervensi apapun pada subjek penelitian. Sedangkan penelitian analitik memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan *aviation security*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yang berjumlah 251 karyawan. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan menggunakan *simple random sampling*, yaitu sebesar 72 responden. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner *Comprehensive Evaluation of Social Support* (CESS) oleh Boyar *et. al* (2014) untuk mengukur dukungan sosial dan kuesioner *Job Satisfaction Survey* oleh Spector (1997) untuk mengukur kepuasan kerja. Kuesioner *Comprehensive Evaluation of Social Support* meliputi 52 pernyataan dukungan sosial yang berasal dari atasan, rekan kerja, organisasi, dan keluarga (10). Sedangkan kuesioner *Job Satisfaction Survey* meliputi 36 pernyataan yang terdiri dari 9 aspek, yaitu gaji, pengawasan, promosi, penghargaan, tunjangan, rekan kerja, prosedur kerja, komunikasi, dan karakteristik pekerjaan (11). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan kuesioner karakteristik individu, yang terdiri dari usia, jenis kelamin, dan status pendidikan. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat, untuk menggambarkan data dari tiap variabel

menggunakan tabel distribusi frekuensi. Sedangkan teknik analisis bivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja adalah uji korelasi Spearman dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.

HASIL

Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan yang diperoleh dari responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti pada tabel.

Tabel 1. Karakteristik Individu Responden

| Variabel | n | % |
|---------------------------|----|------|
| Usia | | |
| 17-25 tahun | 34 | 47,2 |
| 26-35 tahun | 30 | 41,7 |
| 36-45 tahun | 7 | 9,7 |
| 45-55 tahun | 1 | 1,4 |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 59 | 81,9 |
| Perempuan | 13 | 18,1 |
| Tingkat Pendidikan | | |
| SMA/Sederajat | 59 | 81,9 |
| Diploma | 4 | 5,6 |
| Sarjana | 9 | 12,5 |

Berdasarkan tabel 1, mayoritas responden berusia 17-25 tahun (47,2%), berjenis kelamin laki-laki (81,9%), dan pendidikan terakhir paling banyak adalah SMA/Sederajat (81,9%).

Analisa Univariat

Analisa univariat dapat menggambarkan tiap variabel yang diteliti. Analisa univariat dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

Dukungan Sosial

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial Karyawan *Aviation Security*

| Dukungan Sosial | n | % |
|-----------------|----|------|
| Rendah | 24 | 33,3 |
| Sedang | 18 | 25 |
| Tinggi | 28 | 38,9 |
| Sangat Tinggi | 2 | 2,8 |

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *aviation security* memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi, yaitu sebesar 38,9%.

Kepuasan Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan *Aviation Security*

| Kepuasan Kerja | n | % |
|----------------|----|------|
| Tidak Puas | 3 | 4,2 |
| Ragu | 28 | 38,9 |

| | | |
|------|----|------|
| Puas | 41 | 56,9 |
|------|----|------|

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa kategori kepuasan kerja pada karyawan *aviation security* didominasi oleh kategori puas yaitu sebesar 56,9%.

Analisa Bivariat

Analisis bivariat adalah untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen dan independen. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode uji korelasi spearman. Apabila nilai $p < \alpha$ (0,05), maka bermakna bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja.

Hasil Tabulasi Silang Antara Usia dan Kepuasan Kerja

Tabel 4. *Cross Tabulation* Antara Usia dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Aviation Security*

| Usia | Kepuasan Kerja | | | Total (%) |
|------------------|----------------|----------|----------|-----------|
| | Tidak Puas (%) | Ragu (%) | Puas (%) | |
| Remaja Akhir | 1,4 | 22,2 | 23,6 | 47,2 |
| Dewasa Awal | 2,8 | 12,5 | 26,4 | 41,7 |
| Dewasa Akhir | 0 | 2,8 | 6,9 | 9,7 |
| Lansia Awal | 0 | 1,4 | 0 | 1,4 |
| Total (%) | 4,2 | 38,9 | 56,9 | 100 |

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang memiliki kepuasan kerja yang puas terdapat pada kategori dewasa awal dengan rentang usia 26-35 tahun yaitu sebesar 26,4%.

Hasil Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja

Tabel 5. *Cross Tabulation* Antara Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Aviation Security*

| Jenis Kelamin | Kepuasan Kerja | | | Total (%) |
|------------------|----------------|----------|----------|-----------|
| | Tidak Puas (%) | Ragu (%) | Puas (%) | |
| Laki-laki | 1,4 | 31,9 | 48,6 | 81,9 |
| Perempuan | 2,8 | 6,9 | 8,3 | 18,1 |
| Total (%) | 4,2 | 38,9 | 56,9 | 100 |

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa mayoritas responden dengan kategori kepuasan kerja yang puas adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 48,6%.

Hasil Tabulasi Silang Antara Tingkat Pendidikan dan Kepuasan Kerja

Tabel 6. *Cross Tabulation* Antara Tingkat Pendidikan dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Aviation Security*

| Tingkat Pendidikan | Kepuasan Kerja | | | Total (%) |
|--------------------|----------------|----------|----------|-----------|
| | Tidak Puas (%) | Ragu (%) | Puas (%) | |
| SMA/Sederajat | 4,2 | 31,9 | 45,8 | 81,9 |
| Diploma | 0 | 4,2 | 1,4 | 5,6 |
| Sarjana | 0 | 2,8 | 9,7 | 12,5 |
| Total (%) | 4,2 | 38,9 | 56,9 | 100 |

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa kategori kepuasan kerja yang puas secara dominan terdapat pada responden dengan pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat, yaitu sebesar 45,8%.

Analisis Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Aviation Security*

| Dukungan Sosial | Kepuasan Kerja | | | | | | Total (%) | Nilai Probabilitas (Sig.) |
|-----------------|----------------|-----|------|------|------|------|-----------|---------------------------|
| | Tidak Puas | | Ragu | | Puas | | | |
| | n | % | n | % | n | % | | |
| Rendah | 2 | 8,3 | 16 | 66,7 | 6 | 25 | 100 | 0,000 |
| Sedang | 1 | 5,6 | 8 | 44,4 | 9 | 50 | 100 | |
| Tinggi | 0 | 0 | 4 | 14,3 | 24 | 85,7 | 100 | |
| Sangat Tinggi | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 | 100 | |

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig. atau *p-value*) yaitu sebesar 0,000. Nilai sig. tersebut $< \alpha$ (0,05) sehingga H_0 ditolak, yang artinya terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan unit *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Dukungan sosial dalam penelitian ini merupakan bantuan atau bentuk dukungan berupa informasi maupun tingkah laku, yang berasal dari atasan, rekan kerja, dan orang di lingkungan terdekat seperti organisasi dan keluarga, dalam menghadapi berbagai situasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan *aviation security* sudah mendapatkan dukungan sosial yang baik, dimana hal ini sejalan dengan penelitian Izzata dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial pada perawat rawat inap di RSUD Dr. Harjono Ponorogo mayoritas tinggi yaitu sebesar (80,2%) (12). Dukungan sosial yang baik didukung oleh rasa kepercayaan, pengakuan, saling menghormati, dan saling membantu (13). Namun, tidak sedikit pula karyawan *aviation security* yang mempunyai dukungan sosial yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan *aviation security* merasa dirinya tidak dapat meminta bantuan kepada atasan ketika ada masalah karena perasaan segan yang dimilikinya. Selain itu, beberapa karyawan *aviation security* juga merasa rekan kerja mereka tidak segera memberikan bantuan apabila beban kerjanya berat. Rekan kerjanya tersebut menilai bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan semua masalah atau beban kerjanya sendiri. Kurangnya dukungan sosial dapat menurunkan kinerja seorang karyawan, yang tentunya akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (14). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menjaga kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan sosialnya. Banyak perusahaan cenderung fokus pada gaji, bonus, dan tunjangan lainnya untuk meningkatkan kepuasan kerja, padahal seringkali karyawan juga menginginkan dukungan sosial berupa bantuan, informasi, dan juga nasehat dari atasan maupun organisasi (14).

Kepuasan kerja sering didefinisikan sebagai indikator perbedaan antara apa yang diinginkan karyawan dari perusahaan dengan apa yang diterima perusahaan kepada mereka (15). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan *aviation security* didominasi oleh karyawan yang puas. Hal ini sejalan dengan penelitian Shabrina dan Ratnaningsih (2019), yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertani (Persero) berada pada kategori kepuasan kerja yang tinggi sebesar 54,09% (2). Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector (1997), meliputi gaji, pengawasan, promosi, penghargaan, tunjangan, rekan kerja, prosedur kerja, komunikasi, dan karakteristik pekerjaan (3). Karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta selalu memulai shift kerjanya dengan apel terlebih dahulu, dimana *leader* akan menjelaskan mengenai uraian tugas, meliputi tanggung jawab dan macam-macam tugas yang harus dikerjakan oleh karyawannya. Selain itu, setelah shift kerja selesai, karyawan *aviation security* juga tetap melakukan apel untuk mengevaluasi kerja dan melaporkan kejadian-kejadian yang ada pada saat shift kerjanya berlangsung. Beberapa hal tersebut dapat menjadi faktor pendukung tingginya kepuasan kerja pada karyawan *aviation security*. Karyawan cenderung puas dengan pekerjaannya apabila karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang diri mereka sendiri dan tugas atau tanggung jawab yang dimilikinya (16). Selain itu, karyawan *aviation security* juga mengaku bahwa bantuan dari rekan kerja berupa bertukar shift saat terdapat kepentingan pribadi membuat mereka nyaman selama bekerja.

Hasil pengolahan data penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja, dimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sogirin dan Bastian (2022). Interaksi yang terjalin dengan baik melalui dukungan yang diterima dan diberikan dari sesama karyawan, atasan, dan

keluarga akan menumbuhkan perasaan dihargai dan dibutuhkan. Adanya dukungan sosial dapat menciptakan suasana yang mendukung, penuh kepercayaan, komunikasi yang positif, dan rasa hormat terhadap orang lain sehingga memberikan rasa aman, kepercayaan, dan keterbukaan pada individu baik pada perusahaan maupun pada dirinya sendiri. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak hanya memperlakukan mereka sebagai alat produksi, tetapi membutuhkan dan memperlakukan mereka seperti manusia dengan memberikan dukungan yang baik, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan aman, sehingga karyawan merasa puas dan bahagia bekerja di perusahaan (17).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta. Apabila karyawan *aviation security* mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan terdekatnya seperti organisasi dan keluarga, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan mendapatkan dukungan sosial yang rendah, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin rendah.

SARAN

Rekomendasi saran, agar melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan hobi karyawan maupun kegiatan kekeluargaan lainnya agar karyawan dapat berinteraksi dengan atasan dan rekan-rekan kerja, sehingga dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman dan akrab. Dan memberikan penghargaan berupa materiil maupun non materiil kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan merasa senang dan puas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Saleh LM. Man Behind The Scene Aviation Safety. 1st ed. Yogyakarta: DEEPUBLISH; 2018. 269 p.
2. Shabrina D, Ratnaningsih IZ. Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero). Empat. 2019;8(1):27–32.
3. Wenno MW. Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. J Maneksi. 2018;7(1):47.
4. Giao HNK, Vuong BN, Tushar H. The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. Cogent Bus Manag [Internet]. 2020;7(1). Available from: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
5. Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. 9th ed. Jakarta: Kencana; 2017. 243 p.
6. Hariyanti S, Laily N. SOSIAL GURU KELOMPOK BERMAIN (KB) Siska Hariyanti¹, Nadhirotul Laily² Universitas Muhammadiyah Gresik kepuasan kerja guru Kelompok Bermain (KB). Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja, Guru. Abstract Pendahuluan Pendidikan merupakan upaya y. Psikosains. 2020;15(1):64–75.
7. Mamatha C, Prasad KD V. Employee Performance A Function of Social Support and Coping : A Case Study with Reference to Agricultural Research Sector Employees Using Multinomial Logistic Regression. J Bus Manag. 2018;19(11):12–21.
8. Dwiyantri R, Hamzah HB, Abas NB. Job satisfaction, psychological contracts, and turnover intention: Role of social support as a mediator. Int J Res Bus Soc Sci (2147- 4478) [Internet]. 2019;8(6):96–104. Available from: <https://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/319>
9. Hartono H, Susanto PC, Hermawan MA. Personel Aviation Security Menjaga Keamanan Di Bandar Udara. Aviasi J Ilm Kedirgant. 2020;16(2):14–21.
10. Boyar SL, Campbell NS, Mosley DC, Carson CM. Development of a work/family social support measure. J Manag Psychol. 2014;29(7):901–20.
11. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. Am J Community Psychol. 1985;13(6):693–713.
12. Izzata N, Nursalam N, Fitriyanti R. The Relationship between Workload and Social Support with Nurse Job Satisfaction in Hospital Inpatient Room. Fundam Manag Nurs J. 2021;4(2):33.
13. Staempfli S, Lamarche K. Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. Int Emerg Nurs [Internet]. 2020;49(November):100814. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
14. Sukandar S, Wulandari SZ, Anggraeni AI. The influence of Social Support and Emotional Intelligent with the mediating variables of Job Satisfaction on Employee Well-Being. Int Sustain Compet Advant.

- 2020;10(1):372–6.
15. Aliya GR, Saragih R. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *J Ilm MEA (Manajemen, Ekon Akuntansi)* [Internet]. 2020;4(3):84–95. Available from: <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
 16. Ayu N, Pitasari A, Surya Perdhana M. Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro J Manag* [Internet]. 2018;7(4):1–11. Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
 17. Sogirin, Bastian A. The Effect of Social Support on Job satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sains Organ.* 2022;1(2):29–42.