

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun)

Yustina Nurfraditama¹⁾, Putri Oktovita Sari²⁾, Metik Asmike³⁾

¹ Universitas PGRI Madiun

ditatama23@gmail.com

² Universitas PGRI Madiun

putrioktovita@gmail.com

³ Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is a problem that is quite interesting and important because it has proven benefits for the interests of individuals, industry and society. Several factors that influence job satisfaction include social support, organizational culture and group cohesiveness. This study aims to empirically prove the effect of social support, organizational culture and group cohesiveness on job satisfaction of employees of PG Rejo Agung Baru, Madiun City. This type of research is descriptive quantitative. Data was collected by distributing questionnaires. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique, which makes all members of the population the research sample. The sample in this study were permanent employees at PG. Rejo Agung Baru, Madiun City, totaling 235 people. The data used in this research is primary data. Regarding data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 19 program. The results of this study prove that either partially or simultaneously the variables of social support, organizational culture and group cohesiveness affect the job satisfaction of employees of PG Rejo Agung Baru, Madiun City.

Keywords: *social support, organizational culture, group cohesiveness, job satisfaction*

Abstrak

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kepuasan kerja antara lain yaitu dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun yang berjumlah 235 orang. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Terkait analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 19. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel dukungan sosial, budaya organisasi dan

kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Kata Kunci: dukungan sosial, budaya organisasi, kohesivitas kelompok, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, terutama dalam bidang industri merupakan faktor yang sangat penting. Keberlangsungan suatu perusahaan sangatlah tergantung pada faktor manusianya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Pentingnya tenaga manusia dalam suatu perusahaan menyebabkan perlunya menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya (Sihaloho & Siregar, 2019). Menurut Agustini (2019) menambahkan sikap yang harus diwujudkan oleh organisasi adalah sikap kepuasan karyawan terhadap organisasi, sikap tersebut sering dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan maka akan meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Menurut Istichomah et al. (2021) kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui dukungan sosial. Hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja sangat berkaitan dalam dunia kerja seperti dukungan atasan dalam pekerjaan membuat seseorang bekerja dengan terarah dan tanpa tekanan, atau dukungan oleh rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga mengurangi tingkat kelelahan, dan dukungan dari keluarga yang dapat memotivasi serta memberi semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah dukungan sosial merupakan suatu hal yang penting karena memberi manfaat yang besar bagi karyawan dan perusahaan, jika karyawan mendapat dukungan sosial yang baik maka akan berdampak pada mental dan fisik karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang berkualitas (Istichomah et al., 2021).

Budaya organisasi juga menjadi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Damayanti & Ismiyati (2020) budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi termasuk berkaitan dengan

sikap kepuasan kerjanya. Pengaruh yang terlihat dapat berupa pada sikap pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada kepuasan kerjanya. Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Damayanti & Ismiyati, 2020).

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor kohesivitas kelompok. Menurut A. Nasution et al. (2021) kohesivitas kelompok merupakan rasa individu masing-masing yang kuat untuk tetap bersama dan selalu termotivasi untuk selalu berada didalam sebuah kelompok. Kekohesifan selalu terkait dengan kelompok, dalam artian kekohesifan tidak berlaku secara individual. Sulistyorini & Jati (2016) menambahkan individu yang terlibat pada pekerjaan akan berpartisipasi dalam kerja tim ataupun kelompok dalam organisasi memiliki kekuatan interaksi dari anggota kelompok yang ditunjukkan dalam bentuk hubungan kerja yang baik antar anggota kelompok, merasa senang bersama-sama cenderung puas terhadap pekerjaan. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompoknya.

PG Rejo Agung Baru Madiun yang terletak di Jl. Yos Sudarno No 23 Kelurahan Patihan Kecamatan Kartoharjo Kota Madiun merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor industri produksi gula. Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara awal terhadap karyawan di PG Rejo Agung Baru Kota Madiun, dimana terjadinya keluar masuk karyawan harian hampir setiap bulan di akhir tahun 2020 sampai 2021, kemudian karyawan yang habis masa kontrak ditahun 2021 tidak ingin di memperpanjang masa kontak meskipun telah diberikan penambahan kompensasi, berdasarkan pengakuan salah seorang karyawan mengatakan bahwa beban kerja dirasa berat karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tim dengan beberapa orang didalamnya, sering kali hanya dibebankan kepada satu orang hal ini menunjukkan kurangnya kohesivitas

kelompok dalam bekerja pada karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Tidak adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan pihak supervisi serta masih adanya budaya senioritas dari perusahaan terhadap karyawan baru menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan baru pada perusahaan. Permasalahan juga terjadi di kepuasan kerja karyawan, yaitu beberapa karyawan mengeluhkan dengan sikap atasan yang kurang dapat merangkul bawahannya, karyawan juga kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya karena kurangnya sistem pelatihan yang dilakukan pihak perusahaan dan dimana beberapa karyawan masih sering mengeluh dengan sistem penggajian yang dirasa masih kurang dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Permasalahan selanjutnya mengenai budaya pada perusahaan, dimana beberapa karyawan masih ada yang keluar dari kantor meninggalkan pekerjaannya tanpa izin untuk bertemu seseorang, beberapa karyawan juga masih sering tidak konsentrasi saat jam bekerja, terutama mendekati akhir jam kerja, beberapa karyawan juga melakukan pelanggaran dan sudah ditegur oleh supervisor perusahaan, namun masih saja melakukan kesalahan yang sama hal ini menunjukkan budaya organisasi yang kurang baik pada PG PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.

Menyelisik lebih dalam terkait dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan dalam memberikan peningkatan pada tumbuhnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini akan mencoba mencari tahu bagaimana dampak dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.
3. Kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Luthans (2008) dalam (Husodo, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Bayu et al. (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu berupa terjadinya pertemuan di antara tingkat balas jasa kerja yang memang dihendaki sama karyawan dan tingkat balas jasa dari perusahaan. Balas jasa kerja dapat berupa balas jasa dalam bentuk uang maupun yang bukan uang.

Dukungan sosial

Dukungan sosial memiliki peranan penting berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai makhluk sosial dan makhluk yang memiliki keterbatasan. Karyawan memerlukan suasana yang mendukung ketika bekerja, yang dapat terwujud dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi dukungan dari supervisor, rekan kerja dan keluarga. Dukungan sosial yang baik bagi karyawan akan memberi kenyamanan dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, namun sebaliknya dukungan sosial yang buruk akan memberi dampak pada gangguan fisik, kinerja kerja, dan produktifitas kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Sulaiman & Mawati (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Selain hasil serupa yaitu hasil penelitian Istichomah et al. (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD P. Senopati Bantul. Dengan demikian hipotesis dalam hubungan ini adalah:

H1: Dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Budaya organisasi

Menurut Nasution et al. (2021) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai

dasar dalam organisasi yang diyakini kebenarannya oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah internal dan eksternal organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi serta membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat, akan membuat para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan (Prasetyo et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan Subhan & Yusuf (2020) memperoleh hasil variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian Prasetyo et al. (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis dalam hubungan ini adalah:

H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

Kohesivitas kelompok

Menurut Fajriyanti et al. (2019) kohesivitas kelompok kerja merupakan sejauh mana anggota kelompok tertarik satu sama lain antar anggota kelompok dan termotivasi untuk berada dalam kelompok tersebut. Kelompok kerja dengan kohesivitas kelompok yang tinggi memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompoknya tersebut. Oleh karena itu, kohesivitas penting karena akan memengaruhi produktivitas kelompok sebab dalam kohesivitas kelompok juga adanya tindakan saling mendukung.

Penelitian yang dilakukan Farradina & Herawati (2020) memperoleh hasil variabel kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian Fajriyanti et al. (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis dalam hubungan ini adalah:

H3: Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Dalam hal ini jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer yang diambil secara langsung dari responden menggunakan kuisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan tetap di PG. Rejo Agung Baru Kota Madiun yang berjumlah 235 orang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas kelompok. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan Pada PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. PG Rejo Agung Baru Kota Madiun merupakan salah satu Pabrik Gula swasta di Jawa Timur, yang berada di Madiun Dengan akses yang amat mudah dijangkau dan mudah dicari, karena letaknya tepat di sebelah terminal bus baru Madiun.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas kelompok serta kepuasan kerja memiliki memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0, 1277). Dengan demikian semua butir pernyataan yang digunakan dalam pengukuran memenuhi syarat validitas atau dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha masing masing variabel yakni dukungan sosial, budaya organisasi, dan kohesivitas kelompok serta kepuasan

kerja lebih dari 0,60, maka dapat dinyatakan indikator masing-masing variabel handal atau reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearty statistics		Keterangan
	Tolerance (>0.10)	VIF (< 10)	
Dukungan Sosial	0,230	4,347	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,226	4,417	Tidak terjadi multikolinearitas
Kohesivitas Kelompok	0,344	2,907	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yakni memiliki *tolerance* sebesar $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka masing-masing variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. berikut hasil uji normalitas:

Tabel
Uji Normalitas

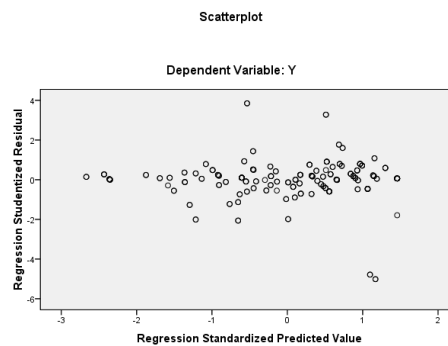
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		235
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15973308
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.135
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127

- | |
|---------------------------------|
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar 31,053 dengan probabilitas signifikan 0,127 dan nilainya $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19, diperoleh output sebagai berikut:



Gambar
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 titik-titik menyebar secara acak, baik atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Berikut disajikan tabel yang merupakan hasil output uji autokorelasi:

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.004
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2	
b. Dependent Variable: Y	

Berdasarkan hasil uji autokorelasi persamaan regresi pada tabel diatas

dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 2,004 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (95%), dengan total sampel (n) sebanyak 235 dan k sebanyak jumlah variabel (k) sebanyak 4, maka diperoleh nilai tabel $dl=1,757$; $du=1,810$. Dengan demikian menunjukkan nilai $du < d < 4-du$, yaitu $1,810 < 2,004 < 2.190$ yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19 diperoleh output sebagai berikut:

Tabel
Regresi linier berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	.564	.445	.657
	Dukungan Sosial	.205	5.242	.000
	Budaya Organisasi	.527	8.336	.000
	Kohesivitas Kelompok	.575	15.615	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dibentuk persamaan regresi sebagai berikut $Y = 0,564 + 0,205 X_1 + 0,527 X_2 + 0,575 X_3$. Nilai persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,564 dengan menganggap variabel dukungan sosial, budaya organisasi, kohesivitas kelompok sama dengan nol, maka besarnya nilai kepuasan kerja sebesar -0,564
2. Nilai koefisien variabel dukungan sosial (β_1) sebesar 0,205 artinya jika variabel dukungan sosial bertambah satu satuan dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,205 satuan.

3. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,527 artinya jika variabel budaya organisasi bertambah satu satuan dengan mengganggap variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,527 satuan.
4. Nilai koefisien variabel kohesivitas kelompok (β_3) sebesar 0,575 artinya jika variabel kohesivitas kelompok bertambah satu satuan dengan mengganggap variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,575 satuan.

Uji t

Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 19 diperoleh output sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial (X_1)

Berdasarkan pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,242 > 1,651364$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Berdasarkan pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $8,336 > 1,651364$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Kohesivitas Kelompok (X_3)

Berdasarkan pengujian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $15,615 > 1,651364$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang ada di dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji statistik F:

Tabel Uji F

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.

1	Regression	883.050	.000 ^a
	Residual		
	Total		
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2			
b. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $883,050 > 2,643014$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 (0,000 < 0,05)$. Hal ini berarti dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas kelompok berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.959 ^a	.920	.919
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2			
b. Dependent Variable: Y			

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,916, hal ini berarti 91,6% variabel keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persepsi harga, persepsi kualitas dan desain produk sedangkan sisanya 8,4% ($100\% - 91,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Pengaruh Dukungan Sosial (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian **diterima**. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Karyawan memerlukan suasana yang mendukung ketika bekerja, yang dapat terwujud dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi dukungan dari supervisor, rekan kerja dan keluarga. Dukungan sosial yang baik bagi karyawan akan memberi kenyamanan dan

membuat pekerjaan lebih menyenangkan, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Istichomah et al. (2021) yang menyatakan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui dukungan sosial. Hubungan antara dukungan sosial dan kepuasan kerja sangat berkaitan dalam dunia kerja seperti dukungan atasan dalam pekerjaan membuat seseorang bekerja dengan terarah dan tanpa tekanan, atau dukungan oleh rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga mengurangi tingkat kelelahan, dan dukungan dari keluarga yang dapat memotivasi serta memberi semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sulaiman & Mawati (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. dan hasil serupa yaitu hasil penelitian Istichomah et al. (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD P. Senopati Bantul.

Pengaruh budaya organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian **diterima**. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Budaya organisasi yang meliputi kepribadian, performa, dan orientasi tim mempengaruhi serta membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat, akan membuat para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat Damayanti & Ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi termasuk berkaitan dengan sikap kepuasan kerjanya. Pengaruh yang terlihat dapat berupa pada sikap pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada

kepuasan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Subhan & Yusuf (2020) memperoleh hasil variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian Prasetyo et al. (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh kepuasan kerja.

Pengaruh Kohesivitas Kelompok (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian **diterima**. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Kelompok kerja dengan kohesivitas kelompok yang tinggi memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompoknya tersebut. Oleh karena itu, kohesivitas penting karena akan memengaruhi produktivitas kelompok sebab dalam kohesivitas kelompok juga adanya tindakan saling mendukung.

Hal ini didukung oleh pernyataan Sulistyorini & Jati (2016) yang menyatakan bahwa kohesivitas menambahkan individu yang terlibat pada pekerjaan akan berpartisipasi dalam kerja tim ataupun kelompok dalam organisasi memiliki kekuatan interaksi dari anggota kelompok yang ditunjukkan dalam bentuk hubungan kerja yang baik antar anggota kelompok, merasa sena bersama-sama cenderung puas terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Farradina & Herawati (2020) yang memperoleh hasil variabel kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian Fajriyanti et al. (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh kepuasan kerja..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PG Rejo Agung Baru Madiun, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh dukungan

sosial, budaya organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Madiun, didapat hasil bahwa:

1. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.
3. Kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial dan saran-saran yang dapat diterapkan pada kinerja karyawan PG Rejo Agung Baru Madiun

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berkaitan dengan berpengaruhnya dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan, maka PG Rejo Agung Baru Kota Madiun perlu memperhatikan suasana yang mendukung ketika bekerja, yang dapat terwujud dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi dukungan dari supervisor, rekan kerja dan keluarga. Dukungan sosial yang baik bagi karyawan akan memberi kenyamanan dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja.
 - b. Berkaitan dengan berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka PG Rejo Agung Baru Kota Madiun perlu memperhatikan kepribadian, performa, dan orientasi tim yang mempengaruhi serta membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat, akan membuat para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.
 - c. Berkaitan dengan berpengaruhnya kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja karyawan, maka PG Rejo Agung Baru Kota Madiun

maka perlu memperhatikan kelompok kerja dengan kohesivitas kelompok yang tinggi memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompoknya tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain ataupun dengan menambah wilayah penelitian atau mengganti objek penelitian dengan jumlah sampel yang memadai..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 59).
- Bayu, G., Parwita, S., Suryani, N. N., Komang, N., Adriani, A., Ekonomi, F., & Denpasar, U. M. (2019). *Kepuasan kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap turnover intention*. 17, 87–96.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). *engaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru*. 9(1), 33–49.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah*. 5(3), 455–465.
- Farradina, S., & Herawati, Y. (2020). *Kohesivitas Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dengan demikian hipotesis dalam hubungan ini adalah*: 7(1), 10–19.
- Husodo, Y. R. P. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jatim Indo Lestari*. 6(1).
- Istichomah, Andika, I. P. J., Khoeriyah, S. M., Verondisca, H., & Pesirahayu, E. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di RSUD P. Senopati Bantul*. 1, 316–321.
- Nasution, A., Sarkum, S., & Fitria, E. (2021). *Pengaruh budaya organisasi gaya kepemimpinan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan di pt siringo ringo*. 4328(September), 112–123.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 9(2), 186–201.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima*. 6(May), 13–19.

Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen*, 1(2).

Sulistiyorini, E., & Jati, E. P. (2016). *kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. 1–7. <https://doi.org/10.20884/1.performance.2017.24.1.311>