

## **Peran Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik**

**Anita Fitriah Haq<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **Abstrak**

Fenomena di PT Mahkota Bandung Teknik menunjukkan ketidakmerataan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi. Ketidakpuasan kerja dipengaruhi kurangnya kerja sama, komunikasi terbatas, rendahnya dukungan emosional, fasilitas kerja terbatas, serta minimnya perhatian organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metode kuantitatif desain deskriptif-verifikatif, melibatkan 120 responden menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas konstruk dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26. Hasil menunjukkan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi 82%, sedangkan 18% dipengaruhi faktor lain di luar model, sehingga peningkatan dukungan sosial dan perhatian organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Dukungan Rekan Kerja; Dukungan Organisasi; Kepuasan Kerja Karyawan*

### **Abstract**

The phenomenon at PT Mahkota Bandung Teknik reveals disparities in employee job satisfaction influenced by coworker support and organizational support. Job dissatisfaction is influenced by a lack of cooperation, limited communication, low emotional support, inadequate work facilities, and minimal organizational attention. This study aims to analyze the influence of coworker support and organizational support on employee job satisfaction using a quantitative descriptive-verificative design, involving 120 respondents selected using the Slovin formula. Data collection was conducted via a Likert-scale questionnaire that had been tested for construct validity and Cronbach's Alpha reliability. Data analysis included descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination using SPSS version 26. The results showed that both variables had a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on job satisfaction, contributing 82%, while 18% was influenced by other factors outside the model; thus, increased social support and organizational attention are important factors in improving job satisfaction.

**Keywords:** *Coworker Support; Organizational Support; Employee Job Satisfaction*

---

□ Corresponding author :

Email Address : mn22.anitahaq@mhs.ubpkarawang.ac.id

## PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur memiliki peran strategis dalam perekonomian global, berkontribusi pada penciptaan nilai tambah, penyediaan lapangan kerja, serta pengembangan teknologi yang mendukung efisiensi dan inovasi. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, seperti otomatisasi, kecerdasan buatan (*AI*), dan *Internet of Things (IoT)*, sektor manufaktur harus terus beradaptasi untuk mempertahankan daya saing dan memenuhi tuntutan keberlanjutan serta perubahan regulasi. Di Indonesia, sektor manufaktur menjadi kontribusi mencapai 18,98% pada tahun 2024, dan terus mengalami pertumbuhan yang signifikan sebesar 4,43% pada periode yang sama (BPS, 2025).

PT Mahkota Bandung Teknik merupakan perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak di sektor *ED Painting* dan *Stamping*. Perusahaan ini berfokus pada jasa *ED Painting* untuk perusahaan multinasional serta memproduksi peralatan keselamatan seperti *Toe Cap* berbahan logam. Keberlangsungan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi indikator penting yang harus dijaga. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif telah terbukti signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang konsisten memberikan dampak positif pada suasana kerja (Ismail, Putri & Salma, 2024).

Fenomena ketidakpuasan kerja di PT. Mahkota Bandung Teknik mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antar karyawan. Sebagian karyawan merasa nyaman dan produktif, sementara yang lain menunjukkan ketidakpuasan, dengan gejala seperti rendahnya semangat, motivasi yang menurun, dan keluhan terkait tugas serta lingkungan kerja. Kondisi ini berpotensi mengganggu fokus kerja dan menurunkan kualitas kinerja, serta meningkatkan stres kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga tim dan target operasional organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara lebih mendalam dan mengembangkan strategi untuk masalah ini.

Pada PT Mahkota Bandung Teknik, masalah ketidakpuasan kerja ini muncul fenomena bahwa kepuasan kerja karyawan masih belum merata di berbagai bagian produksi, yang diduga kuat bersumber dari defisit dukungan lingkungan kerja. Sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja, terlihat dari kerja sama yang kurang solid, komunikasi yang tidak efektif, hingga munculnya kecenderungan saling menyalahkan ketika terget tidak tercapai. Kondisi ini menurunkan rasa kebersamaan dan menyebabkan sebagian karyawan merasa bekerja secara individual tanpa dukungan tim yang kuat (Widodo, 2025).



**Grafik 1.** Data Perkembangan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik

Berdasarkan grafik perkembangan kepuasan kerja karyawan PT Mahkota Bandung Teknik selama satu tahun, tingkat kepuasan kerja berada pada kategori relatif rendah dan berfluktuasi. Kepuasan kerja meningkat dari 50% pada awal tahun hingga mencapai puncak 57% pada bulan Agustus, namun kemudian menurun kembali menjadi 53% pada bulan Desember. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja belum stabil dan mengidentifikasi masih adanya permasalahan internal, seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang belum optimal, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dukungan organisasi berupa penyediaan fasilitas kerja, perhatian manajemen, serta bantuan ketika karyawan mengalami kendala operasional juga dirasakan masih belum optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa rasa dukungan dari organisasi (POS) adalah prediktor kunci kepuasan kerja. Apabila perhatian manajemen berkurang, loyalitas dan kepuasan karyawan akan ikut terpengaruh negatif (Kurniawan, Rahmi, Rahayu & Muliati, 2024).

Berbagai kajian empiris telah mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor determinan yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks dukungan rekan kerja, (Damila & Tasri, 2023) menemukan bahwa interaksi positif antar karyawan yang meliputi pemberian bantuan, kolaborasi dalam penyelesaian tugas, serta dukungan emosional terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, (Daulay & Wahyono, 2024) menegaskan bahwa dukungan organisasi yang tercermin melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penyediaan fasilitas kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, (Pandey & Chairungruang, 2020) mengkonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor non-manufaktur sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi pada sektor manufaktur yang memiliki karakteristik kerja yang lebih kompleks, seperti tekanan target produksi, sistem kerja berbasis tim, serta tuntutan operasional yang tinggi. Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi secara terpisah, sehingga masih terbatas kajian yang

mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian, khususnya pada lingkungan kerja produksi.

Selain itu, terdapat pula kesenjangan dalam metode penelitian yang digunakan. Sebagian penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap makna dan pengalaman subjek penelitian. Sementara itu, penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian pengaruh antar variabel secara terukur dan objektif. Dengan demikian, perbedaan pendekatan metode ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang yang berbeda serta melengkapi temuan-temuan sebelumnya, khususnya dalam menjelaskan hubungan antara dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan identifikasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan penelitian yang cukup signifikan, yakni belum memadainya kajian empiris yang secara khusus menginvestigasi pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dalam ranah industri manufaktur, terutama pada divisi produksi. Berangkat dari celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mahkota Bandung Teknik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang berarti bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor manufaktur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Puluhulawa et al., 2025). Menurut mangkunegara manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses mengelola dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki setiap karyawan dan dioptimalkan dalam lingkungan kerja guna mencapai tujuan organisasi serta pengembangan pribadi karyawan (Apiyani, 2024).

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia di atas, dapat disintesa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dan terintegrasi dalam merencanakan, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui pemanfaatan optimal potensi individu, peningkatan kesejahteraan, serta pemahaman perilaku kerja demi keseimbangan kontribusi karyawan dan keberlanjutan organisasi.

### **Dukungan Rekan Kerja**

Dukungan rekan kerja merupakan segala jenis bentuk bantuan, perhatian, dan motivasi yang diberikan oleh rekan-rekan di tempat kerja. Bentuk dukungan ini bisa berupa bantuan dalam aspek emosional, seperti memberikan semangat serta dorongan, atau dalam hal praktis, seperti bertukar pengetahuan dan keterampilan ketika menyelesaikan pekerjaan (Pratiwi et al., 2025). Dimensi dan Indikator dukungan rekan kerja Menurut Sarafino et al., (2012) dalam (Hamdani, 2022) yaitu: 1) Dukungan emosional, meliputi: empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif dan semangat kepada seseorang. 2) Dukungan instrumental, meliputi: bantuan finansial dan bantuan berupa barang atau jasa. 3) Dukungan informasi, meliputi:

nasehat, arahan, dan saran. 4) Dukungan persahabatan, meliputi: menjalin komunikasi dan saling percaya.

Berdasarkan pengertian dukungan rekan kerja di atas, dapat disintesa dukungan rekan kerja merupakan keyakinan dan pengalaman karyawan atas bantuan instrumental dan emosional dari rekan kerja melalui kolaborasi, pertukaran pengetahuan, bantuan tugas, dan dorongan moral.

### **Dukungan organisasi**

Menurut George, Jones, & Sharbrough mendefinisikan dukungan organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan para anggotanya, berusaha untuk memberikan bantuan ketika mereka menghadapi kesulitan dan memperlakukan mereka secara adil (Rusnadi et al., 2023). Dimensi dan Indikator dukungan organisasi Menurut (Luthans 2011; Kusumah, 2020), terdiri dari tiga dimensi dan beberapa indikator yaitu: 1) Komitmen efektif: a. Karakteristik individu b. Karakteristik organisasi c. Signifikansi tugas d. Berbagai keahlian e. Dukungan pemimpin f. Keterlibatan manajemen. 2) Komitmen berkelanjutan: a. Karier b. Fasilitas c. Tunjangan d. Kesejahteraan. 3) Komitmen normatif: a. Loyalitas b. Balas jasa c. Respek sosial, budaya, dan agama.

Berdasarkan pengertian dukungan organisasi di atas, dapat disintesa sebagai tingkat kepedulian dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang mewujudkan melalui bantuan saat menghadapi masalah serta perlakuan yang adil, sehingga menciptakan hubungan kerja yang positif.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau perasaan pencapaian yang dirasakan oleh seorang karyawan dari aktivitas yang mereka lakukan. Kepuasan kerja ini adalah hasil dari evaluasi yang menunjukkan nilai pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang atau memenuhi kebutuhan pokoknya, serta membantu dalam menentukan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Efendi et al., 2023). Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Ali menunjukkan bahwa kepuasan kerja biasanya mencakup tingkat keterikatan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka, perasaan positif tentang pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan keseluruhan pengalaman dalam bekerja (Rahmawati & Gunawan dalam Damayanti & Suherman, 2024). Dimensi dan Indikator kepuasan kerja Menurut (Tania Pratiwi & Setiawan, 2018; Ranjani et al., 2025) mengemukakan sebagai berikut: 1) Gaji: a. Kenaikan gaji b. Bayaran c. Tepat waktu. 2) Pekerjaan itu sendiri: a. Fasilitas b. Lingkungan yang baik c. Waktu kerja sesuai. 3) Rekan kerja: a. Saling membantu b. Menghargai c. Lingkungan sosial pekerjaan. 4) Promosi: a. Peluang karir b. Berkembang c. Kenaikan gaji. 5) Supervisi: a. Perhatian b. Menerima kritik c. Hubungan baik.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja di atas, dapat disintesa bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi pemenuhan kebutuhan, nilai pekerjaan, dan pengalaman kerja

#### **a. Kerangka Pemikiran**

#### **Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Situasi di PT. Mahkota Bandung Teknik menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan belum sepenuhnya harmonis, seperti kurangnya kerja sama, komunikasi yang belum efektif, serta rendahnya dukungan emosional antar rekan kerja. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa bekerja secara individual tanpa dukungan tim yang kuat, sehingga berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Secara teoritis, dukungan rekan kerja merupakan bentuk bantuan emosional maupun instrumental yang dapat meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan dalam bekerja. Menurut Hamidah (2012), dukungan sosial dari rekan kerja mampu memberikan rasa dihargai dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh (Damila & Tasri, 2023) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

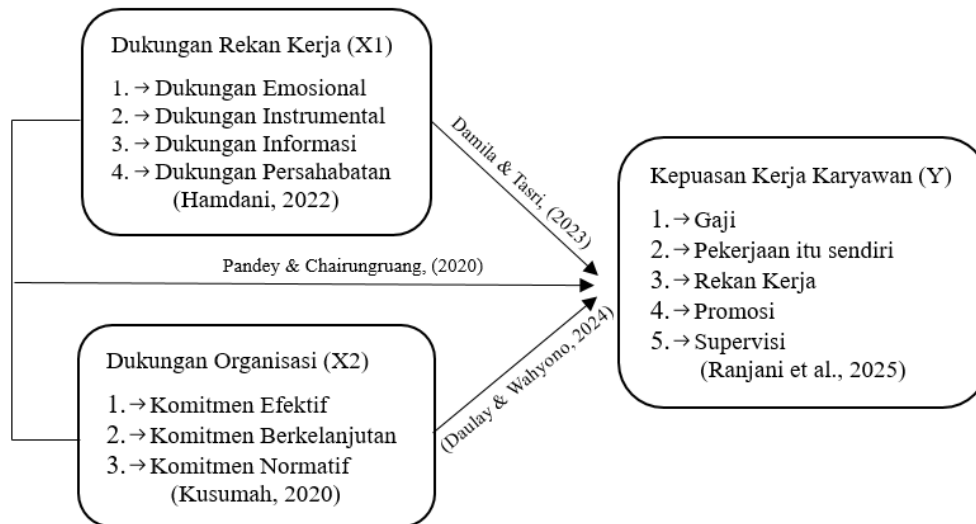
### **Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Fenomena di perusahaan menunjukkan bahwa dukungan organisasi masih belum optimal, terlihat dari keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya perhatian manajemen, serta minimnya respons terhadap permasalahan karyawan. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang diperhatikan, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang belum stabil. Secara teori, Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi mengevaluasi kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu (Daulay & Wahyono, 2024) membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### **Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Fenomena di PT. Mahkota Bandung Teknik menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum merata dan cenderung fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh kurang optimalnya dukungan yang diterima karyawan, baik dari rekan kerja maupun dari organisasi. Kurangnya kerja sama tim, komunikasi yang tidak efektif, serta minimnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang belum stabil. Secara teoritis, dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan sosial dari rekan kerja dapat meningkatkan hubungan interpersonal, sedangkan dukungan organisasi memberikan rasa aman dan penghargaan kepada karyawan, sehingga keduanya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu mendukung hal ini (Pandey & Chairungruang, 2020) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut akan memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

## b. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## c. Hipotesis Penelitian

H1: Dukungan Rekan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik.

H3: Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif untuk menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mahkota Bandung Teknik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi yang berjumlah 171 orang, dengan sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 point yang mengukur variabel dukungan rekan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, serta telah diuji validitas konstruk dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kepuasan kerja, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Seluruh data analisis menggunakan SPSS versi 26 untuk memperoleh nilai koefisien regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta hasil pengujian statistik secara akurat dan reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### 1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	120	33	53	42.45	4.457
TOTAL_X2	120	37	59	44.99	5.504
TOTAL_Y	120	45	69	51.87	6.151
Valid N (listwise)	120				

Rata-rata dukungan rekan kerja (X1) sebesar 42,45, dukungan organisasi (X2) sebesar 44,99, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 51,87 yang secara umum menunjukkan kategori cukup baik hingga tinggi. Standar deviasi yang tidak terlalu besar pada ketiga variabel menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung homogen, meskipun terdapat sedikit variasi terutama pada kepuasan kerja.

### 2. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Dukungan Rekan Kerja	0.3	0.5	0.5	0.6	0.5	0.6	0.5	0.4	0.5	0.6	0.3	0.3			
Dukungan Organisasi	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7	0.6	0.3		
Kepuasan Kerja	0.4	0.4	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.6	0.4
r kritis	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3

Menurut (Mandalika, 2024) ukuran kesesuaian atau tingkat kesesuaian suatu instrumen merupakan uji validitas. Apabila korelasinya positif dan bernilai  $\geq 0.3$  dinyatakan valid. Sebaliknya apabila korelasi masing-masing instrumen  $< 0.3$  dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian instrumen dengan uji validitas pada 120 responden dengan melakukan uji variabel dukungan rekan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja menyebutkan semua item pernyataan mempunyai nilai r-hitung  $\geq 0.3$ .

### 3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.806	12
X2	.898	13
Y	.904	15

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji reliabel menunjukkan variabel dukungan rekan kerja dengan nilai 0,806, sementara variabel dukungan organisasi memiliki nilai 0,898, serta kepuasan kerja memiliki nilai 0,904. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Data alat ukur penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai koefisien di atas 0,60.

#### 4. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60686577
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.034
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil data di atas, membuktikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, di mana  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

#### 5. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	2.339	2.312		1.012	.314		
	TOTAL_X1	.378	.096	.274	3.924	.000	.316	3.166
	TOTAL_X2	.745	.078	.666	9.557	.000	.316	3.166
a. Dependent Variable: TOTAL_Y								

Berdasarkan uji multikolinearitas, variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance yang sama sebesar 0,316 dan VIF 3,166. Nilai tolerance di bawah 0,10. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak dapat gejala multikolinieritas pada variabel dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi dalam model regresi.

**6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 6. Koefisien

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.339	2.312		1.012	.314
	TOTAL_X1	.378	.096	.274	3.924	.000
	TOTAL_X2	.745	.078	.666	9.557	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Persamaan regresi pada penelitian ini, yaitu:  $Y = 2.339 + 0,378 (X1) + 0,745 (X2) + e$ . Berdasarkan perhitungan SPSS di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 2.339 dan bersifat positif artinya, jika variabel Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Organisasi memiliki nilai nol atau konstan nilai variabel Kepuasan Kerja diperkirakan mencapai 2.339.
- b. Nilai koefisien regresi pada Dukungan Rekan Kerja senilai 0.378 berarti, bila setiap peningkatan satu nilai pada variabel Dukungan Rekan Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja senilai 0.378. Koefisien nilai positif menunjukkan korelasi positif diantara faktor Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja, artinya Kepuasan Kerja akan bertambah sebanding dengan Dukungan Rekan Kerja.
- c. Koefisien regresi Dukungan Organisasi sebesar 0.745 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Dukungan Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.745, dengan koefisien positif yang menandakan hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

**7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7. Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.817	2.629

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
 b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS v26

Berdasarkan data tersebut, nilai R Square yang didapat Dukungan Organisasi mendeskripsikan 82% variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 0,18 atau 18% dideskripsikan variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian ini seperti beban kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, keselamatan kerja serta lainnya.

## 8. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji t dan Uji F

Pengaruh	T hitung/ F hitung	Sig	Keterangan
X1==> Y	3.924	.000	Signifikan
X2==> Y	9.557	.000	Signifikan
X1&X2=> Y	267.16	.000 <sup>b</sup>	Signifikan

Berdasarkan data tersebut, hasil perhitungan SPSS t-hitung di atas kemudian diperbandingkan dengan t-tabel dalam derajat kesalahan 5% ( $df = n - 2$ ) ( $120 - 2$ ), dengan demikian didapatkan hasil t-tabel sebanyak = 0.676.

### a. Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial (uji t), variabel Dukungan Rekan Kerja memiliki tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $3,924 > t$ -tabel 0.676, yang menunjukkan bahwa Dukungan Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik, di mana peningkatan Dukungan Rekan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

### b. Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial (uji t), variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $9,557 > t$ -tabel 0.676, yang menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik, di mana peningkatan Dukungan Organisasi akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan.

### c. Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan pada hasil uji f secara simultan menunjukkan nilai  $0,000 < 0,05$  dan nilai f-hitung  $267,160 >$  dari f-tabel 3.29. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Untuk menghitung f-tabel digunakan rumus  $f(k ; n - k - 1) = (2 ; 120 - 2 - 1) = 2 ; 117 = 3,92$ . Dengan demikian secara serempak variabel Dukungan Rekan Kerja serta Dukungan Organisasi memberi pengaruh sangat signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik.

### a. Pembahasan Deskriptif Dukungan Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dukungan rekan kerja di PT Mahkota Bandung Teknik menempatkan tingkat dukungan rekan kerja pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya dukungan dari rekan kerja mereka, baik dalam bentuk bantuan tugas maupun kolaborasi dalam penyelesaian pekerjaan. Namun, meskipun rata-rata tergolong tinggi, terdapat variasi dalam persepsi antar karyawan, yang dapat mempengaruhi kerja sama tim secara keseluruhan. Untuk mencapai tingkat yang lebih optimal, perusahaan perlu memperhatikan aspek komunikasi antar karyawan dan meningkatkan dukungan emosional serta kolaborasi dalam penyelesaian tugas.

### b. Pembahasan Deskriptif Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan dukungan yang cukup baik. Meski demikian, ada beberapa area yang perlu

ditingkatkan, seperti fasilitas kerja, perhatian manajemen, dan pengembangan karir karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan, terdapat kekurangan dalam aspek ketersediaan fasilitas dan kejelasan kebijakan pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus untuk meningkatkan fasilitas yang mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.

### **c. Pembahasan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja di PT Mahkota Bandung Teknik berada pada kategori cukup puas. Meskipun karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka, beberapa aspek masih perlu diperbaiki untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, terutama terkait dengan lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meninjau kembali aspek-aspek sosial dan lingkungan fisik kerja guna meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan.

#### **1. Pembahasan Verifikatif**

##### **a. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik**

Hasil uji secara parsial menunjukkan tingkat signifikansi lebih kecil dari batas ketentuan dan nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel berarti Dukungan Rekan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mahkota Bandung Teknik, artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan Rekan Kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Febrianty & Fahmawati, 2026) variabel Dukungan Rekan Kerja berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja, hasil tersebut juga didukung oleh penelitian (Tarigan & Sugiharto, 2024) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### **b. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik**

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa dukungan organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas ketentuan serta nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, termasuk perhatian terhadap kesejahteraan, fasilitas kerja, dan pengembangan karir, berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian (Amaradipta et al., 2022) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta diperkuat oleh penelitian (Oktavianti et al., 2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### **c. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Bandung Teknik**

Berdasarkan hasil uji  $f$  simultan, ditemukan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari batas ketentuan serta nilai  $f$ -hitung yang lebih besar dibandingkan  $f$ -tabel. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi dukungan sosial dari rekan kerja dan organisasi memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung temuan dalam penelitian (Ramadhon et al., 2025) yang juga menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan organisasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pandey & Chairungruang, 2020) yang menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan rekan kerja dinilai cukup baik, ditandai dengan adanya bantuan, kerja sama, serta dukungan emosional dan instrumental yang dirasakan karyawan. Dukungan organisasi dinilai cukup baik melalui perhatian pada kesejahteraan, fasilitas kerja, dan kebijakan perusahaan, namun masih perlu perbaikan pada respons manajemen, fasilitas kerja, dan komitmen pengembangan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dinilai cukup puas, karyawan merasa relatif puas terhadap pekerjaan yang dijalani, terutama pada aspek kompensasi dan supervisi. Dukungan rekan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam Penelitian ini, secara teoritis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi faktor individual atau kompensasi, tetapi juga kualitas hubungan sosial dan perhatian organisasi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara praktis, PT Mahkota Bandung Teknik perlu disarankan untuk mendorong budaya kerja kolaboratif, meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan, serta membangun kerja sama tim yang lebih solid guna memperkuat dukungan rekan kerja, selain itu perusahaan perlu meningkatkan dukungan struktural melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, respons manajemen yang lebih cepat terhadap permasalahan karyawan, serta kejelasan sistem karier dan kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **Referensi :**

- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *10*(2), 132-140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Apiyani, A. (2024). Optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan islam. *Jurnal Tahsinia*, *5*(4), 499-511.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2024.
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, *02*(01), 389-395.

- Damila, S., & Tasri, E. S. (2023). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Ekstrinsik, Dukungan Rekan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman. *Accounting and Management Journal*, 7(1), 39–50.
- Daulay, A. A., & Wahyono, T. (2024). Analisis Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumpra Matra Abadi. 9. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.23772>
- Efendi, R., Hamdun, E. K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pg Pradjean Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2219. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>
- Febrianty, R. A., & Fahmawati, Z. N. (2026). Building Work Comfort : The Role of Work-Life Balance and Coworker Support in Enhancing Employee Job Satisfaction Membangun Kenyamanan Kerja : Peran Work Life Balance dan Dukungan Rekan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 146–154. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 164–176.
- Hamidah, S. A., Karini, S. M., & Karyanta, N. A. (2012). Hubungan antara penerimaan diri dan dukungan sosial dengan kemandirian pada penyandang cacat tubuh di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Prof. Dr. Soeharso Surakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 1(2).
- Ismail, I., Putri, S. D. S., & Salma, M. (2024). Praktik manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja. *Jurnal Media Akademik*, 2(12), 101–112.
- Kurniawan, H., Rahmi, M. F. T., Rahayu, P. E., & Muliati, R. (2024). Dukungan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan distributor retail Kota Solok. *Psyche 165 Journal*, 17(2), 127–133.
- Kusumah, D. K. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Armico Bandung. 6681(3).
- Mandalika, J. C. (2024). Pengaruh flexible working arrangement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas: analisis pada karyawan kcp bank syariah indonesia di jakarta. 5(1), 97–108.
- Oktavianti, D., Parinduri, S. I. W., Ghazali, M. R., Malau, A. M., & Malikhah, I. (2024). Analisis Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thong Langkat Energy di Kecamatan Bahorok. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 98–104.
- Pandey, A., & Chairungruang, S. (2020). Effect Of Organizational Support, Supervisor Support And Coworkers Interpersonal Helping Behavior On Employee Job Satisfaction: A Case Study In Bangkok, Thailand. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2020(2), 283–293.
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama

- Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77-87.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i1>
- Pratiwi, N., Jam'an, A., & Rizal, S. (2025). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Sakti, Volume 14*(1), 81-89.
- Puluhulawa, R., Idji, R. A., & Pakudu, R. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perikanan Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Media Administrasi*, 10(1), 124-133.  
<https://doi.org/10.56444/jma.v10i1.2868>
- Ramadhanti, R. (2020). Pengaruh Kebutuhan Motivasi Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Mahkamah Agung RI. 126.
- Ramadhon, S. A., Kurniawan, I. S., & Septyarini, E. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support , Servant Leadership and Coworker Support on Employee Job Satisfaction. 6(1), 94-105.
- Ranjani, M. A. R., Parimita, W., & Sholikhah. (2025). Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit Pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(204),1387-1404.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v10i2.26323>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A Review of the literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rusnadi, S., Hermawan, A., & Sumiati. (2023). Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja. 4(11), 2127-2146.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>
- Tarigan, R. S., & Sugiharto, B. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Skill Individu, Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Repal Internasional Indonesia). *Jurnal Transparan*,16(1),1-15.
- Widodo, H. (2025). Pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan supervisor terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional sebagai variabel intervening di Pamella 6 Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.