



PENGARUH KEBUTUHAN SOSIAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Muh Isra¹ , Herniah² , Normiyati³

^{1,2,3}*Universitas Pejuang Republik Indonesia*

Email : muhammad.isra230902@gmail.com , erni81syam@gmail.com , normiyati1517@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebutuhan sosial, budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Aneka Jasa Sorowako di Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 36 Responden. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 4,281 untuk untuk variable kebutuhan sosial. Sedangkan pada variabel budaya kerja ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 5,545 dengan nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Kebutuhan Sosial, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract: *This research is a quantitative descriptive study that aims to analyze the effect of social needs, work culture on job satisfaction at PT Aneka Jasa Sorowako in Makassar. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to 36 respondents. To analyze the data, the authors used multiple linear regression analysis tools. Based on the results of calculations using the SPSS program, it was found that the t value was 4.281 for the social needs variable. Meanwhile, the work culture variable found a t value of 5.545 with a significance value of 0.001 for each variable. This shows that social needs and work culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords : *Social Needs, Work Culture, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, seseorang bekerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya. Dengan demikian, bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud agar memperoleh kepuasan. Semua tingkatan pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat menunjukkan rasa puas dalam bekerja atau biasa disebut juga dengan kepuasan kerja, yaitu adalah perasaan atau sikap seseorang kepada pekerjaan mereka. Tidak hanya karyawan di lembaga pemerintah dan perusahaan manufaktur, tetapi juga karyawan di perusahaan swasta dapat merasakan kepuasan kerja. Dalam industri pertambangan, PT. Aneka Jasa Sorowako membutuhkan sumber daya manusia untuk mengembangkan bisnisnya. Perusahaan harus sangat memperhatikan aspek ini, terutama terkait dengan kepuasan kerja.

Manajemen PT. Aneka Jasa Sorowako sudah membuat beragam cara agar meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Seperti misalnya, mereka telah mempertimbangkan kemampuan karyawan dan memberikan kenaikan pangkat yang sesuai untuk pekerja yang berprestasi. Tetapi, faktanya tetap ada rasa tidak puas, yang tampak pada keluhan tentang kemakmuran, khususnya tentang upah atau pendapatan serta kenaikan jabatan yang tidak objektif dan memerlukan waktu yang cukup lama. Perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki karyawan tidak puas. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan masalah seperti absensi, penundaan dalam menyelesaikan tugas, dan tingginya *turnover* karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil observasi awal tentang kebutuhan sosial yang dilakukan terhadap beberapa karyawan menunjukkan bahwa mereka cenderung melakukan tugas yang persis atau sama, simpel, dan sering berulang-ulang, yang pasti akan mengakibatkan kebosanan atau kejenuhan. Kemudian, ada tanda-tanda kalau atasan tidak sepenuhnya memberikan mereka keleluasaan agar bisa mengatasi tugas yang lebih banyak serta bermacam-macam, sehingga mereka tidak bisa memperlihatkan daya dari upaya mereka.

Selain masalah kebutuhan sosial, kepuasan kerja seseorang juga bisa dilihat melalui budaya kerja yang terjadi dalam internal perusahaan. Budaya kerja ini dapat memengaruhi interaksi dan perilaku antara anggota organisasi dan membentuk kebiasaan dan pola kerja tertentu dalam suatu perusahaan. Nilai-nilai seperti saling menghormati, saling percaya, tanggung jawab, dan kejujuran merupakan fondasi yang penting dalam setiap hubungan oleh karena itu, ditanamkan dalam budaya PT. Aneka Jasa Sorowako untuk mendorong daya cipta dan terobosan karyawan untuk ketentraman, disiplin, setia kawan, dan kekeluargaan. Dengan demikian, budaya ini telah membantu perusahaan menjadi seperti sekarang ini, tetapi ketika perusahaan berkembang, tingkat kestabilan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kebutuhan sosial dan budaya kerja terhadap kepuasan karyawan

TINJAUAN TEORI

Kebutuhan Sosial

Teori yang menjadi dasar penelitian ini adalah teori kebutuhan (needs) yang dikembangkan oleh Henry Murray. Menurut Murray (dalam Slamet Santoso, 2010:111), kebutuhan merupakan kekuatan dalam pikiran yang mengarahkan beragam proses, seperti persepsi, pemikiran, dan tindakan, untuk mengubah keadaan yang dirasa kurang memuaskan. Meskipun kebutuhan ini bisa muncul dari dalam diri kita, seringkali mereka lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan di sekitar kita.

Menurut Maslow, seperti yang diungkapkan dalam Aris (2021), kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima kategori, salah satunya adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan kasih sayang, saling menghargai, dan saling percaya dalam hubungan dengan orang lain. Sebagian besar individu dalam suatu organisasi mengidamkan hubungan yang harmonis dan nyaman dengan rekan-rekan kerja, manajer, dan atasan. Mereka menginginkan interaksi yang dipenuhi dengan nuansa persahabatan dan rasa kekeluargaan. Dalam lingkungan seperti ini, setiap orang dapat menemukan pemahaman, koneksi, dan loyalitas dalam menjalankan tugasnya. Maslow menjelaskan kebutuhan sosial merujuk pada hasrat untuk berinteraksi dan hidup berdampingan dengan orang lain. Keinginan ini hanya dapat terpenuhi dalam konteks masyarakat. Karena bukan kamu yang bisa memuaskannya, tapi orang lain. Kebutuhan sosial meliputi keinginan untuk dicintai, untuk mencintai, untuk diterima oleh orang lain, untuk berpartisipasi dalam masyarakat, dan untuk berprestasi.

Oleh karena itu, kebutuhan sosial dapat dikatakan terpenuhi dan terpenuhi bila terjalin persahabatan dan hubungan kekeluargaan yang erat dan menyenangkan dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan. Menurut Hasibuan (2003) terdapat tiga indikator kebutuhan sosial yaitu :

1. **Rekan kerja** adalah individu atau kelompok yang saling berinteraksi untuk mendukung berbagai tugas di tempat kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan aktivitas dan tanggung jawab mereka, serta bersikap ramah terhadap orang lain, suasana kerja akan menjadi lebih harmonis. Rekan kerja yang baik dapat mendorong kita untuk memberikan yang terbaik melalui sikap positif, seperti loyalitas tinggi terhadap kolega dan pekerjaan, serta menumbuhkan rasa kegembiraan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas.
2. **Afiliasi** adalah suatu hubungan yang menghubungkan dua atau lebih orang, institusi, atau organisasi secara langsung atau tidak langsung. Dalam sebuah perusahaan afiliasi yang dimaksud adalah hubungan antara atasan dengan bawahannya seperti misalnya antara pemilik perusahaan dengan karyawannya atau karyawan dengan sesama karyawan.
3. **Interaksi** merupakan suatu proses yang terjadi ketika dua atau lebih objek saling bertemu dan berhubungan. Istilah ini sering diasosiasikan dengan proses sosial dan interaksi sosial yang mencakup hubungan antara individu, antara individu dan kelompok, atau antar kelompok itu sendiri. Salah satu aspek paling penting dari konsep

interaksi adalah gagasan mengenai efek timbal balik yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Budaya Kerja

Menurut Supriyadi, dkk (2006:35), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasarkan pada falsafah hidup sebagai sifat, kebiasaan, dan nilai-nilai yang menjadi pendorong dalam suatu kelompok akan tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan sikap yang muncul dalam kegiatan kerja. Triguno, (2004:1) juga menyatakan bahwa budaya kerja merupakan filosofi ini berakar pada pandangan hidup yang mencerminkan sifat, kebiasaan, dan nilai-nilai yang menjadi penggerak dalam kehidupan kelompok masyarakat dan organisasi. Hal ini tampak dalam sikap yang terekspresi melalui tindakan, keyakinan, dan cita-cita. Pendapat dan aksi tersebut berwujud dalam bentuk kerja yang nyata.

Menurut Sithi Amnuai & Ndraha, (2003:76), dengan terbentuknya suatu unit kerja atau organisasi maka terciptalah budaya kerja. Budaya kerja terbentuk ketika suatu organisasi belajar untuk mengatasi tantangan yang muncul dari berbagai perubahan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kesatuan dan integritas organisasi tersebut. Proses pengembangan budaya kerja ini tidak instan; seringkali membutuhkan waktu bertahun-tahun, bahkan puluhan atau ratusan tahun, untuk membangun sebuah fondasi yang kokoh. Pembentukan budaya dimulai dari pendiri, CEO, atau eksekutif yang ditunjuk, dan lingkup pengaruhnya menentukan metode spesifik apa yang akan digunakan pada unit kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2000:142) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan dimana terdapat tumpang tindih atau tidak adanya tumpang tindih antara nilai imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi diharapkan menerima imbalan yang sesuai dengan nilai yang mereka tunggu. Kompensasi untuk karyawan dapat disampaikan dalam bentuk jasa baik secara finansial maupun non-finansial sedangkan menurut Robbins (2006:15), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang tercermin dari perbedaan antara kompensasi yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang dianggap seharusnya ia terima.

Berdasarkan pemahaman mengenai kepuasan kerja yang telah disampaikan, kita dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu emosi yang dapat mendukung atau sebaliknya, tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisi di tempat kerja. Emosi yang terkait dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek, seperti upaya yang dilakukan, peluang untuk pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan dalam posisi tertentu, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan tentang diri sendiri mencakup berbagai faktor, termasuk usia, kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain-lain.

Menurut Wexley dan Yulk, seperti yang dikutip oleh Moch. As'ad (2003:105), terdapat tiga jenis teori kepuasan kerja yang lazim dikenal :

a. Teori Perbedaan

Teori perbedaan yang dikembangkan Porter dijelaskan kalau kepuasan kerja dapat dihitung melalui perbandingan antara harapan dan kenyataan yang dirasakannya. Locke, seperti yang dikutip dalam Moch. As'ad (2003:105), menambahkan bahwa kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh perbedaan antara harapan individu dan realitas yang mereka alami dalam lingkungan kerja. Seseorang akan merasakan kepuasan ketika harapan dan kenyataan yang dialaminya berjalan seiring tanpa ada jarak di antaranya. Orang akan lebih bahagia karena itu adalah jumlah minimum yang diinginkan. Memang ada perbedaan, namun itu adalah perbedaan yang positif. Di sisi lain, semakin besar realitas yang dirasakan berada di bawah standar minimum, semakin tinggilah tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

b. Teori Keadilan

Dalam teori keadilan, kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh adil atau tidaknya ia memandang situasi yang ada. Perasaan adil atau tidak adil terhadap suatu situasi muncul dari membandingkan diri Anda dengan orang lain, seperti di kelas atau tempat kerja. Menurut teori ini, keadilan mempunyai tiga komponen : Input, hasil, dan perbandingan. Input merujuk pada segala hal yang dianggap bernilai seseorang akan merasakan kepuasan ketika harapan dan kenyataan yang dialaminya berjalan seiring tanpa ada jarak di antaranya. Hal ini menciptakan sesuatu yang bernilai yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaan mereka, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan. Pembanding membandingkan masukan dan hasil mereka dengan orang lain. Jika perbandingannya tidak setara tetapi menguntungkan, hal itu mungkin menghasilkan kepuasan atau tidak. Namun, jika keseimbangan dalam permainan terganggu dan Anda merasa dirugikan, hal itu bisa menimbulkan ketidakpuasan. Salah satu kelemahan dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi oleh perbedaan individu, contohnya saat melamar pekerjaan ketika ditanya mengenai gaji yang diharapkan. Selain itu, kenyataan bahwa hubungan antara tingkat dan kepuasan bersifat non-linier juga tidak sejalan dengan fakta yang ada.

c. Teori Dua Faktor

Berdasarkan teori dua faktor, kepuasan kerja terdiri dari dua elemen yang berbeda, yang berarti bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan variabel yang berkesinambungan. Menurut Herzberg dalam bukunya yang dikutip oleh Moch. As'ad (2003:105), situasi yang dapat mempengaruhi emosi seseorang kepada pekerjaan dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok: kelompok pemuas dan kelompok penghambat. Kelompok pemuas mencakup prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan kelompok penghambat terdiri dari faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, seperti proses bisnis, upah dan gaji, serta relasi sesama karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Jasa Sorowako yang berjumlah 36 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik penarikan sampel yang digunakan

yaitu sampel jenuh, yakni semua populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Jasa Sorowako yang berjumlah 36 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebar, peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 bagian yaitu :

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	22	61,1
2.	Perempuan	14	38,9
	Jumlah Responden	36	100

Sumber : Data Primer, (diolah) 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh data bahwa komposisi karyawan PT. Aneka Jasa Sorowako jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan yaitu laki-laki sebanyak 22 orang (61,1%) dan perempuan sebanyak 14 orang (39,9%). Meskipun laki-laki lebih dominan, namun tidak menimbulkan bias gender mengingat tugas pekerjaan secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan dengan baik. Laki-laki ditempatkan dalam bidang pekerjaan seperti direktur, *general manager*, manajer proyek, *maintanace*, *supervisor*, *engineer*, operator, *mechanic*, *driver* dan *helper*, sedangkan perempuan ditempatkan dalam bidang pekerjaan seperti admin, *invoice*, *accounting*, dan pajak.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<20 Tahun	8	22,2
2.	20 - 25 Tahun	8	22,2
3.	26 - 30 Tahun	5	13,9
4.	30 - 35 Tahun	-	-
5.	35 - 40 Tahun	11	30,6
6.	>40 Tahun	4	11,1
	Jumlah Responden	36	100

Sumber: Data Primer, (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh informasi bahwa rata-rata karyawan PT. Aneka Jasa Sorowako adalah berusia antara 35 - 40 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah dalam kategori usia produktif, dimana seorang karyawan membutuhkan kondisi fisik, kecakapan, dan keluwesan dalam bekerja. Untuk batas usia pensiun di perusahaan ini adalah sampai berumur 56 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA	13	36,1
2.	Diploma	3	8,3
3.	Strata Satu (S1)	17	36,1
4.	Strata Dua (S2)	3	47,2
Jumlah Responden		36	100

Sumber: Data Primer, (diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Aneka Jasa Sorowako berpendidikan Strata Satu (S1) yakni sebanyak 47,2% kemudian diikuti oleh lulusan SLTA sebanyak 36,1%. Tingkat Pendidikan yang baik diharapkan dapat berperan penting dalam meningkatkan komitmen pada pekerjaan dan perusahaan. Tiga orang yang lulusan strata dua (S2) ditempatkan dibagian general manager, manager proyek dan supervisor.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<2 Tahun	11	30,6
2.	2 - 4 Tahun	8	22,2
3.	5 - 7 Tahun	3	8,3
4.	>7 Tahun	14	38,9
Jumlah Responden		36	100

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan atau sebanyak 14 orang (38,9%) telah memiliki masa kerja > 7 Tahun. Karyawan yang telah cukup lama bekerja biasanya lebih mengetahui mekanisme kerja, hal ini disebabkan karena mereka telah mempunyai pengalaman lebih banyak tentang bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan pekerjaannya.

2. Tanggapan Responden

a. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial Pada PT. Aneka Jasa Sorowako di Makassar

Tabel 5 . Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial

No.	Indikator	Persepsi					Jumlah (%)
		SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	
1	Rekan Kerja yang Dapat Memberikan Solusi Ketika Ada Masalah Kerja	61,1	38,9	-	-	-	100
2	Rekan Kerja yang Dapat Menciptakan Suasana Kerja yang Harmonis	58,3	36,1	5,6	-	-	100
3	Terjalin Hubungan Baik antara Karyawan Dengan Karyawan Lainnya	44,4	47,2	8,3	-	-	100
4	Atasan Memberikan Bimbingan Yang Baik Kepada Karyawan	50	50	-	-	-	100
5	Pimpinan dan Karyawan Harus Memiliki Komunikasi yang Baik	75	25	-	-	-	100
6	Komunikasi yang Baik antara Sesamaa Karyawan Demi Mencapai Keberhasilan dalam Bekerja	58,3	36,1	5,6	-	-	100

Sumber: Data Primer, (diolah) 2024

b. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Budaya Kerja Pada PT. Aneka Jasa Sorowako di Makassar

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Budaya Kerja

No.	Indikator	Persepsi					Jumlah (%)
		SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	
1	Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Harapan Saya Sendiri	33,3	55,6	11,1	-	-	100

2	Pekerjaan yang Didukung Dengan Fasilitas yang Diberikan Perusahaan	50	50	-	-	-	100
3	Memiliki Tanggung Jawab pada Saat Bekerja	63,9	36,1	-	-	-	100
4	Merespon Cepat Setiap Pekerjaan yang Diberikan Biarpun Pekerjaan itu Banyak	52,8	38,9	8,3	-	-	100

Sumber: Data Primer, (diolah) 2024

- c. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Pada PT. Aneka Jasa Sorowako di Makassar

Tabel 7 .Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Persepsi					Jumlah (%)
		SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	
1	Perusahaan Sudah Memberikan Gaji yang dapat Mencukupi Kebutuhan Hidup Keluarga	36,1	52,8	11,1	-	-	100
2	Gaji yang Diterima Sesuai Berdasarkan Tanggung Jawab Pekerjaan yang Diberikan	38,9	50	11,1	-	-	100
3	Pekerjaan yang Sesuai dengan Kemampuannya	47,2	44,4	8,3	-	-	100
4	Pengalaman Baru yang Didapatkan dalam Pekerjaan Saat Ini	52,8	41,7	5,6	-	-	100
5	Rekan Kerja yang Bertanggung Jawab atas Pekerjaannya	50	44,4	5,6	-	-	100
6	Rekan Kerja yang Saling Membantu Menyelesaikan pekerjaan	50	50	-	-	-	100
7	Kualitas dan Mutu dalam Bekerja Menjadi	55,6	38,9	5,6	-	-	100

	Pertimbangan dalam Promosi Jabatan						
8	Tingkat Pendidikan Tidak Menjadi Pertimbangan dalam Promosi Jabatan	58,3	30,6	11,1	-	-	100

Sumber: Data Primer, diolah 2024

3. Hasil Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Tabel 8. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kebutuhan Sosial (X1)	X1.1	0,633	0,329	Valid
	X1.2	0,609	0,329	Valid
	X1.3	0,665	0,329	Valid
	X1.4	0,532	0,329	Valid
	X1.5	0,359	0,329	Valid
	X1.6	0,609	0,329	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,579	0,329	Valid
	X2.2	0,359	0,329	Valid
	X2.3	0,485	0,329	Valid
	X2.4	0,665	0,329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,363	0,329	Valid
	Y.2	0,693	0,329	Valid
	Y.3	0,618	0,329	Valid
	Y.4	0,511	0,329	Valid
	Y.5	0,349	0,329	Valid
	Y.6	0,390	0,329	Valid
	Y.7	0,455	0,329	Valid
	Y.8	0,593	0,329	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2024 (output IBM SPSS Versi 30)

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil menunjukkan bahwa semua indikator yang mengukur beberapa variabel memiliki koefisien kolerasi > dari R tabel = 0,329, sehingga semua indikator dari variabel ini dikatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 9 . Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,591	Reliabel
X2	0,034	Reliabel
Y	0,625	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2024 (output IBM SPSS Versi 30)

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_1), budaya kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji analisis regresi linear berganda

Tabel 10. Hasil Estimasi Model Regresi

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	27,517	2,488		11,061	<,001
Kebutuhan sosial (X_1)	,396	,093	,726	4,281	<,001
Budaya Kerja (x_2)	1,039	,187	,940	5,545	<,001

Sumber: Data Primer, diolah 2024 (output IBM SPSS Versi 30)

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 10, maka dapat dibentuk model prediksi variabel kebutuhan sosial dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut :

$$Y = 27,517 + 0,396X^1 + 1,039X^2 + e$$

Berdasarkan persamaan prediksi di atas, makaa dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independent sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 27,517 mengandung arti kebutuhan sosial dan budaya kerja dalam keadaan konstan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 27,517 satuan.
- 2) Koefisien regresi kebutuhan sosial sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kebutuhan sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel bebas budaya kerja konstan.
- 3) Koefisien regresi budaya kerja sebesar 1,039 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,039 dengan asumsi variabel bebas kebutuhan sosial konstan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 10 diatas, uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 5% yakni sebesar 2,032 apabila t hitung > dari t tabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai nilai yang signifikan.

- 1) Variabel kebutuhan sosial, nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 4,281 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,032 maka t hitung 4,281 > t tabel 2,032. Hal ini berarti variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 artinya variabel kebutuhan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Variabel budaya kerja, nilai t hitung untuk variabel ini sebesar 5,545 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 5% sebesar 2,032 maka t hitung 5,545 > t tabel 2,032. Hal ini berarti variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 artinya variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah variabel independent mempunyai pengaruh besar terhadap variabel dependen atau tidak, dengan memperhatikan nilai F penting dalam hasil perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikan F kurang dari 5% maka terdapat pengaruh antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F – Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35,970	2	17,985	15,633	<,001
Residual	37,965	33	1,150		

Total	73,935	35			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber: Data Primer, diolah 2024 (output IBM SPSS Versi 30)

Tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa nilai uji F hitung sebesar 15,633 > F tabel 3,28 dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan sosial (X1) dan budaya kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan.

Pembahasan

A. Pengaruh Kebutuhan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2003) bahwa kebutuhan sosial dapat dikatakan terpenuhi bila terjalin persahabatan dan hubungan kekeluargaan yang erat dan menyenangkan dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Flaurens, 2019) dengan judul pengaruh kebutuhan sosial dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jumbo Power Internasional yang menemukan bahwa kebutuhan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis ditemuaknbahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori Supriyadi, dkk (2006:35), bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Efrinawati, 2022) dengan judul pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pengaruh Kebutuhan Sosial dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kebutuhan sosial dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial budaya kerja mempunyai pengaruh yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Rachel, 2017, Flaurens, 2019 dan Efrinawati, 2022) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu budaya kerja

mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kebutuhan sosial terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung untuk variabel kebutuhan sosial 4,281 dan variabel budaya kerja 5,545. Kedua variabel memiliki nilai T Hitung > T Tabel yang bernilai 2,032. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kebutuhan sosial. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F hitung sebesar 15,633 > F tabel 3,28 dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amnuai Sithi dan Ndraha, Taliziduhu. (2003). Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aris, M. 2021. Teori Kebutuhan Maslow: Pengertian, Konsep & Pembagiannya. Jakarta. Gramedia Blog.
- As'ad, M. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Liberty.
- Desseler, Garry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta
- Efrinawati. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketengakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Kampar.
- Fauziyah, R. 2021. Macam-macam Teori Kebutuhan Menurut Ahli. Jakarta. Gramedia Blog.
- Gamal (2021). Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Sampling & Langkah. Jakarta: Serupa.id
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Herizal, M. N. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Jurnal Real Riset, 2(1), 53-63.
- Indrawijaya. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Luthans, Fred (2006), Organizational Behavior, New York: Mc Graw Hill Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ryan. (2024). Definisi Populasi Menurut Sugiyono: Membahas Konsep yang Penting dalam Penelitian. Jakarta: Redasamudera

- Rachel. 2017. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. Maluku
- Robbins, Stephen P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbin, Stephen P. (2002). Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Septerina, Irawati R. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. Batam.
- Slamet Santoso, 2010. Teori-Teori Psikologi Sosial, Bandung: Refika Aditama.
- Soedjono, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Suharsimi, Arikunto, (2006), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sulaksono. (2002), Pengantar Organisasi dan Manajemen. Fisipol: Universitas Negeri Surakarta.
- Suminto. (2024). Sampling Jenuh: Pengertian, Ciri dan Contoh Penelitian yang Menggunakannya. Jakarta: Heloedukasi.
- Supriyadi, (2006), Etos Kerja Menuju Puncak Prestasi, Yogyakarta, Harapan Utama.
- Suwatno. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Triguno. (2004). Budaya Kerja. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Wahyudi, Akdon H. (2002). Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).