

Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RRI Bandar Lampung

Alwi Sobriansyah¹⁾, Monica Septiani²⁾

¹² Universitas Teknokrat Indonesia

¹email korespondensi: alwisobriansyah5@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of social support and work motivation on employee job satisfaction at RRI Bandar Lampung. The study used a quantitative approach with primary data collected through questionnaires and a saturated sampling technique, involving all 115 employees as respondents. The analysis was conducted using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that social support has a positive and significant effect on job satisfaction, with a coefficient of 5.365 and a t-value of 7.222, at a significance level of less than 0.05. Work motivation also has a positive and significant effect, with a coefficient of 0.511 and a t-value of 6.324, at a significance level of less than 0.05. Simultaneously, social support and work motivation significantly influence job satisfaction, with an F-value of 174.957 and a significance value of less than 0.001. The model has an R-squared value of 0.801, indicating that 80.1% of the variation in job satisfaction is explained by these two variables. These findings emphasize the importance of strengthening social support in the workplace and increasing motivation to enhance employee job satisfaction.

Keywords: Social Support, Work Motivation, Job Satisfaction

A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mampu berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lingkungan kerja Susanti & Paskarini (2022).

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang berperan penting adalah dukungan sosial. Dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, memberikan rasa aman, diterima, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis, penuh kekeluargaan, serta adanya perhatian dan bantuan dari rekan kerja akan membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi dalam bekerja Aditomo & Rosari (2023).

Tabel 1. Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Turnover(%) Rata-rata
2020	120	5	4,17%
2021	118	8	6,78%
2022	115	10	8,70%
2023	112	13	11,61%
2024	110	15	13,64%

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan persentase turnover karyawan. Peningkatan tingkat turnover karyawan dapat menjadi indikasi menurunnya kepuasan kerja, khususnya jika dikaitkan dengan faktor dukungan sosial dan motivasi kerja. Dukungan sosial yang rendah, seperti minimnya bantuan dari rekan kerja atau kurangnya perhatian dari atasan, dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan tidak dihargai. Begitu pula, motivasi kerja yang melemah akibat kurangnya penghargaan, peluang pengembangan diri, atau kejelasan tujuan kerja, dapat menurunkan semangat dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kombinasi rendahnya dukungan sosial dan motivasi ini mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga turnover meningkat dan berdampak negatif pada kinerja serta stabilitas tim.

Dukungan sosial adalah persepsi individu terhadap adanya perhatian, penghargaan,

bantuan, dan informasi yang diberikan oleh orang-orang di sekitarnya, termasuk di lingkungan kerja. Dukungan sosial dalam organisasi bisa berupa dukungan emosional (empati, perhatian), dukungan instrumental (bantuan nyata), dukungan informasional (nasihat, petunjuk), maupun dukungan penilaian (umpan balik). Dukungan ini membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendorong kepuasan kerja Muhaimin (2022).

Berdasarkan pengamatan awal di RRI Bandar Lampung, terdapat perbedaan tingkat dukungan sosial antar bagian. Beberapa tim menunjukkan kekompakan tinggi, sementara yang lain mengalami kesenjangan komunikasi. Kondisi ini menarik untuk diteliti lebih dalam. Selain itu, faktor internal berupa motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai target dan memberikan performa terbaik. Karyawan dengan motivasi tinggi akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian dari pencapaian diri dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi timbul dari usaha memenuhi berbagai kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal, terdapat perbedaan tingkat motivasi antar karyawan RRI Bandar Lampung. Beberapa karyawan menunjukkan antusiasme tinggi dalam membuat inovasi program, sementara yang lain cenderung bekerja sesuai rutinitas minimal. Perbedaan ini menarik untuk diteliti kaitannya dengan kepuasan kerja.

Melalui teori dua faktor (two-factor theory) juga menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivator (pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan) serta faktor higienis (gaji, kondisi kerja, hubungan interpersonal). Motivator berperan langsung dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Radio Republik Indonesia (RRI) adalah lembaga penyiaran publik tertua di Indonesia.

RRI berdiri pada 11 September 1945. RRI Bandar Lampung merupakan salah satu LPP (Lembaga Penyiaran Publik) yang memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi, pendidikan, dan hiburan kepada masyarakat Provinsi Lampung. Meskipun era penyiaran kini didominasi media digital dan platform streaming, RRI tetap eksis sebagai lembaga penyiaran publik. Hal ini berkat kemampuannya beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menghadirkan siaran melalui radio konvensional, streaming, media sosial, hingga aplikasi RRI Play Go, tanpa meninggalkan identitasnya sebagai sumber informasi yang terpercaya dan berpihak pada kepentingan masyarakat. Tingkat profesionalisme karyawan dan kualitas layanan sangat bergantung pada kepuasan kerja mereka.

Untuk dapat menjalankan peran tersebut secara optimal, RRI Bandar Lampung sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja para karyawannya. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, karyawan sering dihadapkan pada berbagai tantangan seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan profesionalisme, serta dinamika hubungan antarpegawai. Oleh karena itu, dukungan sosial dari lingkungan kerja serta motivasi kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Anwar (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja dalam penelitian ini mempunyai sumbangan efektif sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja. Namun prosentasi ini termasuk rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Lebang dan Paulina (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver GO-JEK. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Oktafianingsih dan Suharini (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. KB Bank Tbk Jakarta. Sehingga penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dukungan sosial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di RRI Bandar Lampung.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada teori positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan metode kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022).

Hal ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data-data yang bersifat angka, kemudian penggunaan metode penelitian digunakan untuk mengetahui signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan berupa penjelasan kualitatif yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada karyawan RRI Kota Bandar Lampung. Menurut (Sujarweni, 2022), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik, dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 115 orang. Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan (e) = 5% (0,05). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N * e^2)$$

Perhitungan:

$$n = 115 / (1 + 115 * (0,05)^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115 * 0,0025)$$

$$n = 115 / (1 + 0,2875)$$

$$n = 115 / 1,2875$$

$n \approx 89,34$ dibulatkan menjadi 90 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melalui penyebaran kuesioner berbasis online dengan menggunakan google form. Dengan menggunakan pilihan jawaban model Likert Scale. Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah dengan menggunakan alat ukur SPSS versi 29.0.

Sebelum melakukan analisis ini, penulis harus melakukan instrumen penelitian

terlebih dahulu untuk menguji pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di kuisisioner. Selanjutnya penulis melakukan Uji Validitas, Reabilitas, Uji t, Uji f, Regresi Linear Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi (R2) sebagai alat ukur penelitian.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Dukungan Sosial dengan 5 pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial (X1)

No	Nilai Corrected Item Total Correlation/ r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,662	0,001	0,2072	Valid
2	0,714	0,001	0,2072	Valid
3	0,664	0,001	0,2072	Valid
4	0,679	0,001	0,2072	Valid
5	0,776	0,001	0,2072	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Dukungan Sosial memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0.2072. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi Kerja dengan 5 pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Nilai Corrected Item Total Correlation/ r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Kriteria
1	0,716	0,001	0,2072	Valid
2	0,732	0,001	0,2072	Valid
3	0,812	0,001	0,2072	Valid
4	0,771	0,001	0,2072	Valid
5	0,770	0,001	0,2072	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.2072. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kepuasan Kerja dengan 5 pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Nilai Corrected Item Total Correlation/ r _{hitung}	Sig.	rtabel	Kriteria
1	0,786	0,001	0.2072	Valid
2	0,800	0,001	0.2072	Valid
3	0,724	0,001	0.2072	Valid
4	0,799	0,001	0.2072	Valid
5	0,885	0,001	0.2072	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Dukungan Sosial memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0.2072.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2018). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) > 0,60. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Item-Item Variabel

No	Variabel	ralpha	rkritis	Kriteria
1	Dukungan Sosial	0,825	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,814	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,865	0,600	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reabilitas instrument pada setiap variable ternyata memiliki nilai “Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independent (variabel bebas) dengan tujuan untuk mengetahui atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Dalam menghitung koefisien regresi pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 29. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data perhitungan regresi berganda antara Dukungan Sosial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y), yaitu $Y = 1,037 + 5,365 (X1) + 0,511 (X2) + e$. Persamaan regresi linier yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,037	1,128		,919	,361
	Total_X 1	5,365	,743	,512	7,222	,000
	Total_X 2	,511	,081	,448	6,324	,000

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 1,037 bertanda positif, artinya pada saat dukungan sosial dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja memiliki nilai 1,073 atau mengalami kenaikan. Nilai koefisien regresi variabel Dukungan Sosial (X1) ialah 5,365

setiap peningkatan dukungan sosial sebesar 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 5,365. Ini menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini setara dengan penelitian yang dilakukan oleh Haffas (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja serta penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Paskarini (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan aviation security di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,511 setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,511. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini setara dengan penelitian Iskandar (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan mikro serta penelitian yang dilakukan oleh Rois, Marimin, & Romdhoni (2023), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) untuk mengetahui besar kecilnya persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, maka dapat dicari nilai R2. Semakin tinggi nilai Adjust R square maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini yang diolah dengan menggunakan program SPSS 29:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.796	2,379

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,801 artinya variabel Dukungan Sosial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 80,1% dan sisanya 19,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji-t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Statistik uji ini digunakan dalam pengujian hipotesis. Menurut (Payadnya & Jayantika, 2018) Uji-t adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua mean (rata-rata).

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan nilai signifikan dan thitung yang diperoleh yaitu dengan membandingkan signifikan thitung yang diperoleh dan dengan tingkat signifikan < $\alpha = 0,05$.

Berikut adalah hasil pengujian t yang diolah dengan menggunakan program SPSS 29:

Sebelum memulai menghitung hasil uji parsial adapun rumus mencari ttabel yakni: Cara menguji ttabel Rumus ttabel: $Df = N - K - 1$, $90 - 2 - 1 = 87$. $N =$ jumlah responden $K =$ jumlah variabel $Sig. = (a/2) = (0,05/2) = (0,025)$. Jadi, ttabel = 1.662 (cara pendapatan nilai dapat di lihat pada tabel ttabel).

Tabel 8. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.	Information
Dukungan Sosial(X1)	7,222	<.000	Significant
Motivasi Kerja(X2)	6,324	<.000	Significant

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut: Uji hipotesis pengaruh parsial antara Dukungan Sosial (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai thitung sebesar $7,222 > t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Sosial (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Uji hipotesis pengaruh parsial antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai thitung sebesar $6,324 > t_{tabel} 1,662$ dengan taraf signifikan $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh variabel Dukungan Sosial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini adalah tabel pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis (Uji f) yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1979,730	2	989,865	174,957	.000 ^b
	Residual	492,226	87	5,658		
	Total	2471,956	89			

(Sumber: Hasil olah data SPSS versi 29.0, 2025)

Berdasarkan hasil uji simultan diatas dapat diperoleh dari analisis regresi yang dilakukan penulis, dan dari analisis tersebut diketahui bahwa Ftabel adalah yang diperoleh dari rumus : $df = K - 1 = 3 - 1 = 2$, $df = N - K - 1 = 90 - 2 - 1 = 97$. Jadi, $f_{tabel} = 3,951$ (cara pendapatan nilai dapat dilihat pada nilai tabel f_{tabel}). $f_{hitung} = 174,957 > 3,951$ untuk membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, variabel independen secara bersama-sama (simultan) sehingga dapat

dilakukan bahwa Dukungan Sosial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} = 174,957 > f_{tabel} = 3,951$ berdasarkan hasil tersebut, maka uji Hipotesis F telah terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RRI Kota Bandar Lampung. Variabel dukungan sosial (X1) menunjukkan nilai thitung $7,222 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RRI Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, semakin baik dukungan sosial yang ada maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haffas (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja serta penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Paskarini (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan aviation security di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan RRI Kota Bandar Lampung. Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai thitung $6,324 > t_{tabel} 1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RRI Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan untuk karyawan maka

semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan mikro serta penelitian yang dilakukan oleh Rois, Marimin, & Romdhoni (2023), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa dukungan sosial dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada RRI Kota Bandar Lampung. Dari hasil pengujian yang dilakukan di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda telah menghasilkan persamaan (Y) $1,037 + 5,365 (X1) + 0,511 (X2) + e$ artinya variabel dukungan sosial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada RRI Kota Bandar Lampung.

Nilai Fhitung $174,957 > f_{tabel} 3,951$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RRI Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan motivasi kerja saling melengkapi dan berinteraksi agar kepuasan karyawan bisa lebih tinggi.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh enelitian yang dilakukan oleh Hardianto, (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan dukungan sosial berdampak positif terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memediasi OCB generasi Z. Serta penelitian yang dilakukan oleh Fahada (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dukungan sosial yang diterima karyawan, seperti perhatian, bantuan, dan empati dari rekan kerja dan atasan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas

terhadap organisasi. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Ketika kedua aspek ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, pencapaian, maupun hubungan interpersonal

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RRI Kota Bandar Lampung; (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RRI Kota Bandar Lampung; (3) Dukungan sosial dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RRI Kota Bandar Lampung.

E. Rekomendasi

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut, motivasi kerja yang ada pada RRI Kota Bandar Lampung terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibandingkan dukungan sosial. Artinya, upaya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan RRI sebaiknya difokuskan terlebih dahulu pada aspek peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa termotivasi baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun pengakuan atas kinerja maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat lebih signifikan. Meskipun demikian, dukungan sosial juga tetap memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai serta memperkuat budaya kerja yang saling mendukung.

F. Referensi

- Aditomo, I. R., & Rosari, R. (2023). *Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan pegawai dengan keseimbangan kerja keluarga sebagai variabel pemediasi (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Surakarta)*. Universitas Gadjah

- Mada. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/
- Fahada. (2024). *Pengaruh dukungan sosial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. [Artikel penelitian].
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haffas. (2022). *Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja karyawan*. [Artikel penelitian].
- Hardianto. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dan OCB generasi Z*. [Artikel penelitian].
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Iskandar. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan mikro*. [Artikel penelitian].
- Lebang, & Paulina. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada driver GO-JEK*. [Artikel penelitian].
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5*(2), 974–981.
- Oktafianingsih, & Suharini. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. KB Bank Tbk Jakarta*. [Artikel penelitian].
- Payadnya, I. P. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *Statistika untuk penelitian pendidikan*. Depublish.
- P. Robbins, S., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rahayu, & Anwar. (2018). *Pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. [Artikel penelitian].
- Rehman, A. U., Bhuttah, T. M., & You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: The mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 545–554. https://doi.org/10.2147/PRBM.S250961
- Rois, M., Marimin, A., & Romdhoni, A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja*. [Artikel penelitian].
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Susanti, & Paskarini. (2022). *Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan aviation security di PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta*. [Artikel penelitian].
- Telecan, M. I., Curseu, P. L., & Rus, C. L. (2024). How many friends at work are too many? The nonlinear association between the number of friends, social support, and mental wellbeing. *Central European Management Journal, 32*(4), 604–617. https://doi.org/10.1108/CEMJ-09-2023-0372[https://doi.org/10.1108/CEMJ-09-2023-0372] [https://doi.org/10.2147/PRBM.S250961]

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Telecan, M. I., Curseu, P. L., & Rus, C. L. (2024). How many friends at work are too many? The nonlinear association between the number of friends, social support and mental wellbeing. *Central European Management Journal*, 32(4), 604–617. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-09-2023-0372>