



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23204-23212

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya

Nurus Saada, Sri Budi Kasiyati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nurussaadaa@gmail.com, k_sribudi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pyramindo Santana Putra di Surabaya. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada peningkatan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan mampu beradaptasi, berinovasi, dan memiliki hubungan kerja yang baik agar tetap memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kreativitas kerja memberikan peluang bagi karyawan untuk menghasilkan ide dan solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan dukungan sosial rekan kerja memberikan bantuan emosional, informasi, maupun kerja sama yang dapat mengurangi tekanan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Sampel penelitian berjumlah 56 responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dukungan Sosial Rekan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kreativitas kerja dan dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus mendorong pengembangan kreativitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang positif agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kreativitas Kerja; Dukungan Sosial Rekan Kerja; Kepuasan Kerja.

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan perkembangan dunia industri yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis. Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan sumber daya fisik, tetapi juga mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian kegiatan operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal sekaligus memberikan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul sebagai hasil evaluasi antara harapan dengan kondisi kerja yang mereka alami. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta termotivasi untuk terus mengembangkan kemampuan dirinya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya komitmen organisasi, hingga tingginya keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan demi menjaga keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena kepuasan kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji seiring dengan perubahan karakteristik tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan penelitian Syahmirza dan Prawitowati (2022), komposisi tenaga kerja

saat ini didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kedua generasi tersebut cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, kreatif dalam bekerja, serta memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap pengembangan diri, pengakuan atas kontribusi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Mereka tidak hanya berorientasi pada kompensasi finansial, tetapi juga mengharapkan kepuasan psikologis, kesempatan untuk berinovasi, serta hubungan kerja yang harmonis. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kreativitas kerja. Kreativitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan ide, gagasan, atau solusi baru yang inovatif dan bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kreativitas menjadi aspek penting karena mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih mudah menemukan solusi atas berbagai permasalahan pekerjaan serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Hasil penelitian Adhika et al. (2022) menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide kreatif serta memperoleh apresiasi atas kontribusinya akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila kreativitas karyawan tidak memperoleh ruang untuk berkembang, maka kondisi tersebut dapat menurunkan semangat kerja dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kreativitas tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Selain kreativitas kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan sosial rekan kerja atau dukungan sosial di lingkungan kerja. Dukungan sosial merupakan bentuk perhatian, bantuan, penghargaan, maupun informasi yang diberikan oleh individu lain, baik rekan kerja maupun atasan, dalam membantu pelaksanaan pekerjaan. Hubungan interpersonal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama tim, serta memberikan rasa aman dan dihargai bagi setiap karyawan.

Penelitian Susanti dan Paskarini (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun atasan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial dapat menyebabkan munculnya perasaan terisolasi, meningkatnya tekanan kerja, serta menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Nurfadila et al. (2025) juga memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lainnya. Dukungan sosial yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat kerja sama antarkaryawan, serta membantu individu dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kreativitas kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian terdahulu menguji kedua variabel tersebut secara terpisah atau mengombinasikannya dengan variabel lain, sehingga masih relatif terbatas penelitian yang menganalisis pengaruh kreativitas kerja dan kepuasan sosial rekan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dalam konteks perusahaan manufaktur. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda pada setiap karakteristik organisasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut.

Permasalahan tersebut relevan dengan kondisi yang terjadi di PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara kreatif sekaligus menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja. Namun demikian, masih terdapat indikasi bahwa kreativitas kerja karyawan belum berkembang secara optimal dan dukungan sosial antarkaryawan belum sepenuhnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kreativitas kerja dan kepuasan sosial rekan kerja merupakan dua faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas kerja dan kepuasan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya. Dalam penelitian ini, kreativitas kerja dan kepuasan sosial rekan kerja ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena dinilai mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Melalui pendekatan tersebut, peneliti dapat menguji hipotesis secara empiris serta mengetahui besarnya pengaruh kreativitas kerja dan kepuasan sosial rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kreativitas kerja dan memperkuat dukungan sosial antarkaryawan sehingga kepuasan kerja dapat meningkat secara optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pyramindo Santana Surabaya. Penelitian dilaksanakan pada bulan April–Juni 2026 di PT. Pyramindo Santana yang berlokasi di Kota Surabaya, Jawa Timur. Populasi penelitian berjumlah 55 karyawan bagian produksi dan seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Variabel independen meliputi Kreativitas Kerja yang diukur melalui indikator kelancaran menghasilkan ide, keluwesan berpikir, keaslian ide, dan kemampuan mengembangkan ide, serta Dukungan Sosial Rekan Kerja yang diukur melalui dukungan emosional, dukungan informasional, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan. Variabel dependen adalah Kepuasan Kerja yang diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi *Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Data yang telah memenuhi syarat selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model memenuhi asumsi statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, uji *F* untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan, serta koefisien determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengetahui besarnya kontribusi Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki dengan rentang usia produktif, yaitu di bawah 35 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya berada pada usia yang masih aktif dan memiliki kemampuan untuk mengikuti tuntutan pekerjaan di perusahaan. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden telah menempuh pendidikan Sarjana (S1), sehingga diharapkan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas serta beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara satu hingga tiga tahun, yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami budaya organisasi, prosedur operasional, serta tanggung jawab pekerjaan. Karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden yang terlibat merupakan karyawan yang cukup representatif untuk memberikan penilaian mengenai kreativitas kerja, dukungan sosial rekan kerja, dan kepuasan kerja sesuai dengan kondisi yang mereka alami di lingkungan perusahaan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, di mana setiap butir pernyataan dikorelasikan dengan skor total variabelnya. Butir dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan jumlah responden $n = 56$ dan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,263.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kreativitas Kerja (X1)	KK1	0,445	0,263	0,001	Valid
	KK2	0,619	0,263	0,000	Valid
	KK3	0,548	0,263	0,000	Valid
	KK4	0,287	0,263	0,032	Valid
	KK5	0,648	0,263	0,000	Valid
	KK6	0,346	0,263	0,009	Valid
	KK7	0,536	0,263	0,000	Valid
	KK8	0,441	0,263	0,001	Valid
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	DR1	0,671	0,263	0,000	Valid
	DR2	0,488	0,263	0,000	Valid
	DR3	0,429	0,263	0,001	Valid
	DR4	0,409	0,263	0,002	Valid
	DR5	0,669	0,263	0,000	Valid
	DR6	0,540	0,263	0,000	Valid
	DR7	0,480	0,263	0,000	Valid
	DR8	0,637	0,263	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KP1	0,425	0,263	0,001	Valid
	KP2	0,328	0,263	0,014	Valid
	KP3	0,646	0,263	0,000	Valid
	KP4	0,478	0,263	0,000	Valid
	KP5	0,418	0,263	0,001	Valid
	KP6	0,322	0,263	0,016	Valid
	KP7	0,410	0,263	0,002	Valid
	KP8	0,453	0,263	0,001	Valid
	KP9	0,365	0,263	0,006	Valid
	KP10	0,564	0,263	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Kreativitas Kerja (X1), Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) telah memenuhi persyaratan validitas. Hal ini terlihat dari setiap nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel sebesar 0,263 serta didukung oleh nilai signifikansi yang seluruhnya lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu merepresentasikan variabel yang diukur dan dapat dipahami dengan baik oleh responden. Oleh karena itu, seluruh item dalam kuesioner dinilai layak dipertahankan sebagai instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya tanpa perlu menghilangkan ataupun merevisi indikator yang telah disusun.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dan masih dapat diterima pada nilai di atas 0,50

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kreativitas Kerja (X1)	0,526	Cukup Reliabel
2	Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	0,656	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,548	Cukup Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,50. Hal tersebut menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai, sehingga setiap item pernyataan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual model regresi, serta diperkuat dengan analisis grafik Normal P-P Plot.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	56
Kolmogorov-Smirnov Z	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,883

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,883 berada di atas ketentuan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran residual tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal. Selain itu, pola titik pada grafik Normal P-P Plot juga mengikuti garis diagonal sehingga memperkuat bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai dasar penilaian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kreativitas Kerja (X1)	0,974	1,027	Bebas Multikolinearitas
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	0,974	1,027	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF sebesar 1,027 dan Tolerance sebesar 0,974. Nilai tersebut telah memenuhi ketentuan pengujian, sehingga dapat diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen, serta diperkuat dengan analisis Scatterplot.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kreativitas Kerja (X1)	0,442	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	0,559	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal tersebut terlihat dari hasil uji Glejser yang telah memenuhi kriteria pengujian, serta didukung oleh pola penyebaran titik pada grafik Scatterplot yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	12,940	4,540	2,850	0,006
Kreativitas Kerja (X1)	0,247	0,109	2,266	0,028
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	0,636	0,098	6,512	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan

$$Y = 12,940 + 0,247X_1 + 0,636X_2.$$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap memiliki nilai dasar meskipun kreativitas kerja dan dukungan sosial rekan kerja tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi pada variabel Kreativitas Kerja (X₁) bernilai positif, yang berarti semakin baik kreativitas yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja juga cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menghasilkan ide, menemukan solusi, dan melakukan inovasi dapat memberikan dampak positif terhadap perasaan puas dalam bekerja. Sementara itu, variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja (X₂) juga memiliki koefisien positif, sehingga semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dibandingkan dengan kreativitas kerja, variabel dukungan sosial rekan kerja memiliki nilai koefisien yang lebih besar, sehingga dapat dikatakan memberikan pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang saling membantu, memberikan motivasi, serta menjalin hubungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, serta melihat nilai signifikansi. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi, maka variabel tersebut dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan jumlah responden dan derajat kebebasan penelitian, diperoleh nilai t tabel sebagai acuan dalam pengujian. Adapun hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	12,940	4,540	2,850	0,006
Kreativitas Kerja (X1)	0,247	0,109	2,266	0,028
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2)	0,636	0,098	6,512	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa:

1. variabel Kreativitas Kerja (X1) memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide, menemukan solusi, dan bekerja secara kreatif, maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat.
2. Selain itu, variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja (X2) juga memperoleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua juga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Sosial Rekan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan adanya hubungan kerja yang baik, saling membantu, memberikan motivasi, serta dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji -F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model penelitian yang digunakan layak serta untuk mengetahui apakah variabel Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian selanjutnya dijadikan dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
X1, X2 → Y	26,875	3,172	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi berada di bawah batas yang telah ditentukan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya. Dengan kata lain, peningkatan kreativitas dalam bekerja yang didukung oleh hubungan sosial yang baik antar rekan kerja mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
X1, X2 $\rightarrow$ Y	0,710	0,504	0,485

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *R Square* menunjukkan bahwa Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kepuasan Kerja karyawan. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, sehingga layak digunakan sebagai dasar dalam pengujian penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pyramindo Santana Putra Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Kreativitas kerja yang semakin baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong karyawan lebih percaya diri, mampu menemukan solusi, serta menghasilkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, dukungan sosial dari rekan kerja juga memberikan kontribusi yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, mengurangi tekanan kerja, dan menumbuhkan semangat kerja sehingga kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mendorong kreativitas karyawan melalui pemberian kesempatan menyampaikan ide, pelatihan, dan pengembangan kemampuan, sekaligus memperkuat hubungan antar rekan kerja melalui komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta budaya saling mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang sudah baik dengan memberikan apresiasi atas kinerja dan inovasi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau beban kerja, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.

Referensi

1. Adhika, A., et al. (2022). Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 33–45.
2. Amabile, T. M. (2020). *Creativity in Context: Update to The Social Psychology of Creativity*. New York: Routledge.
3. Alshebami, A. S. (2021). The Role of Creativity in Enhancing Organizational Performance. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 45–56.
4. Budianto, R., & Sudarman, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 12–25.
5. Daneshmandi, H., Rahimi, G., & Karimi, A. (2023). The Relationship between Creativity and Job Satisfaction among Employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 567–580.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
7. Febriyan Muliany, F., Wahyuni, T., & Ismail, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 88–100.
8. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
10. House, J. S. (2018). *Work Stress and Social Support*. Massachusetts: Addison- Wesley.
11. Kurniawan, M. I., & Mardalis. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kepuasan Kerja Generasi Modern. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 22– 35.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12468>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior* (13th ed.). New York: McGraw-Hill. Munandar, U. (2019). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
13. Munandar, U. (2019). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
14. Nurfadila, N., et al. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 49–60.
15. Riyanto, R. (2025). Kepuasan Kerja dan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 15–27.
16. Riyanto, R., et al. (2026). Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja melalui Perilaku Inovatif. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 101–115.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
18. Saputra, D., & Kurniawan, A. (2024a). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 30–42.
19. Saputra, D., & Kurniawan, A. (2024b). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 55–67.
20. Sarafino, E. P. (2018). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New York: Wiley.
21. Situmorang, R., Febrianto, W., & Kurniawan, K. (2024). Dukungan Sosial terhadap Kreativitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 77–90.
22. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
23. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
24. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
25. Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 115–127.
26. Utami, A., & Sihura, S. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(2), 60–72.
27. Wibowo, A., et al. (2025). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 90–105.
28. Widyatmatika, K. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Industri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 44–58.