

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Denisa Maulana, Sahwitri Triandani

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Self Efficacy</i> <i>Interpersonal Relations</i> <i>Work Satisfaction</i></p>	<p><i>This study aims to determine the effect of self-efficacy and interpersonal relationships on job satisfaction of office employees at PT. Tamora Agro Lestari. Quantitative research method with a sampling of 38 respondents. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS. Based on the results of the Self Efficacy research effect on employee job satisfaction. Interpersonal relations affect the job satisfaction of employees in the office at PT. Tamora Agro Lestari. The R Square value of 0.461 or 46.1% means that employee job satisfaction is influenced by self-efficacy and interpersonal relationships while the remaining 53.9% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p>
Info Artikel	SARIPATI
<p>Kata Kunci: <i>Self Efficacy</i> <i>Hubungan Interpersonal</i> <i>Kepuasan Kerja</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: denisamaulana2000@gmail.com</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari. Metode penelitian kuantitatif dengan sampling 38 responden. Analisis data dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari. Nilai R Square sebesar 0.461 atau 46.1% berarti variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh <i>self efficacy</i> dan hubungan interpersonal sementara sisanya 53.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis, kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan semakin kompleks. Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dengan berorientasi kepada tujuan perusahaan. Perusahaan tentu menginginkan karyawan yang kompeten dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja di tempat kerjanya. Karena dengan adanya kepuasan kerja maka akan membuat perasaan senang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Supriyadi, 2016). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal (Meithiana Indrasari, 2017). Kemudian menurut Hasibuan (2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Perasaan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan dari hasil dalam menyelesaikan suatu tugas, kepuasan kerja terjadi pada setiap instansi pemerintah maupun swasta. Dari beberapa pendapat tersebut kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai suatu respon emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) yaitu menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, memiliki moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor PT. Tamora Agro Lestari dikarenakan bagian kantor merupakan bagian yang mengatur perusahaan tersebut, mulai dari keuangan perusahaan, tata usaha, administrasi serta sebagai *public relations* untuk membangun citra perusahaan yang baik. Sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa menambah kepuasan kerja karyawan agar pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *self efficacy* dan hubungan interpersonal. Faktor tersebut harus diperhatikan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Permasalahan *self efficacy* yang terjadi yaitu terdapat beberapa karyawan yang bekerja kurang mampu menyelesaikan pekerjaan, dimana para karyawan merasa kurang yakin dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan beberapa tugas yang diberikan, dikarenakan tingkat kesulitan dalam tugas yang diberikan berbeda-beda. Kurangnya keyakinan diri karyawan dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya mengakibatkan karyawan merasa malu, sering mengeluh dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri membuat karyawan merasa tidak yakin atas kemampuannya diri sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada perusahaan.

self efficacy ialah keyakinan dalam mempersepsikan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman secara spesifik dari suatu tugas. Selanjutnya bila individu dengan *self efficacy* rendah

cenderung mempersepsikan dirinya untuk melewati tuntutan lingkungan. Individu ini mengutamakan pikiran negative dibandingkan dengan usaha yang harus diperbaiki tersebut, begitupun sebaliknya juga lebih memikirkan kekurangan dirinya daripada berusaha memperbaiki akan kekurangan tersebut (Luthans, 2015). Indikator – indikator *self efficacy* (Bandura dan Adam, 2018) *level* (Tingkat Kesulitan), *Generality* (Luas Bidang Perilaku), *Strength* (Kekuatan).

Hubungan interpersonal juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hubungan interpersonal terjadi diakibatkan kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, perselisihan antar rekan kerja, perselisihan ini berakibatkan kondisi kerja tidak nyaman dan kondusif. Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan beberapa karyawan bagian kantor PT. Tamora Agro Lestari, dapat diketahui bahwa beberapa permasalahan yang pernah terjadi pada bagian kantor PT. Tamora Agro Lestari adalah keluh kesah mengenai gaji yang terkadang terjadi hambatan. Keterlambatan gaji membuat karyawan merasa kesal terhadap atasan sehingga membuat karyawan merasa lelah bekerja, bosan dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan karena tidak mendapatkan gaji dengan tepat waktu dari perusahaan. Selain itu, adanya sikap tidak profesional dari beberapa karyawan yang membawa konflik pribadi ke perusahaan, belum lagi setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda yang disebabkan oleh faktor lingkungan keluarga, sehingga ini mengakibatkan hubungan interpersonal yang kurang baik. Selanjutnya terlihat koordinasi antar sesama karyawan masih dinilai kurang, hal tersebut disebabkan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja yang lain, dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menghormati satu sama lain. Padahal hubungan interpersonal memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Ketidakefektifan komunikasi dalam hubungan interpersonal di dalam PT. Tamora Agro Lestari ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang menurun sehingga banyak karyawan yang mencari tempat kerja yang lebih baik lagi. Hubungan interpersonal adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis terciptanya atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama (Hasibuan, 2012). Menurut Pearson dalam Wisnuwardhani & Mashoedi (2012) mendefinisikan hubungan interpersonal sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Indikator-indikator hubungan interpersonal (Daslan Simanjuntak dkk, 2020) kemampuan melibatkan diri, keserasian suasana kerja dan hubungan harmonis.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis asosiatif. Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan yang berjumlah 199 orang. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada divisi/bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari sebanyak 38 orang. Jadi sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada divisi/bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari yaitu sebanyak 38 orang. Menurut Arikunto (2012). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel *self efficacy* dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hubungan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah *Self Efficacy* (X1) dan Hubungan Interpersonal (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 For Windows dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8.573	6.924	
X1	.349	.148	.293
X2	.686	.138	.615

Sumber : Data olahan SPSS 21, 2022

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.573	6.924		1.238	.224
	Self Efficacy (X1)	.349	.148	.293	2.361	.024
	Hubungan Interpersonal (X2)	.686	.138	.615	4.955	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS 21, 2022.

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat diketahui pengaruh variabel *self efficacy* (X1) terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (2.361) > t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak, bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Pengaruh variabel Hubungan Interpersonal (X2) terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (4.955) > t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak, bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F atau disebut dengan Analysis of variance (ANOVA) (Sugiyono, 2017). Untuk mengetahui hubungan variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan H_a diterima apabila F (hitung) > F (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05. H_0 diterima apabila F (hitung) < F (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.823	2	120.243	14.996	.000 ^b
	Residual	359.229	35	10.010		
	Total	667.053	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal (X2), Self Efficacy (X1)

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2022.

Dari tabel 3 diketahui nilai F_{hitung} (14.996) dan signifikan 0.000. F_{tabel} diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 3.267. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (14.996) > F_{tabel} (3.267) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka secara simultan atau bersamaan Self Efficacy dan Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variansi perubahan pada variabel terikatnya. Hasil nilai R dan R^2 terlihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.431	3.204

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal (X2), Self Efficacy (X1)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS 21, 2022.

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R square sebesar 0.461. Hal ini berarti bahwa 46.1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan hubungan interpersonal sedangkan sisanya 53.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa variabel *Self Efficacy* dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} (2.361) > t_{tabel} (2.030) dengan nilai signifikan sebesar $0.024 < 0.05$. Dalam hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan Mega Fianita dkk (2018), menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Food Indonesia. Artinya Kinerja karyawan yang baik dengan memiliki rasa efikasi diri (*Self Efficacy*) yang tinggi menunjukkan bahwa pengalaman kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Sedangkan yang mempunyai *Self Efficacy* yang rendah juga merasakan kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Taufiq Hidayah (2020), dibuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima Aek Kanopan. Pengaruh negatif ini bermakna semakin

menurunnya *self efficacy* seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa variabel hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} (4.955) > t_{tabel} (2.030)$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dalam hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian Delvin dkk (2018) menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Surya Persada.

Berdasarkan dari hasil penelitian secara deskriptif bahwa hasil hubungan interpersonal diperoleh sangat baik yang dilihat dari banyaknya karyawan yang sangat setuju dan setuju atas pernyataan kuisisioner diantaranya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan kuisisioner diantaranya kerjasama diperlukan karena saling menguntungkan antara rekan kerja.

Pengaruh *self efficacy* dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (14.996)$ dan signifikan 0.000 . F_{tabel} diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 2.874 . Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (14.996) > F_{tabel} (3.267)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Maka secara simultan atau bersamaan *Self Efficacy*, dan Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian Supriyadi (2016) di PT. Aseli Dagadu Djokdja menyimpulkan bahwa *self efficacy* dan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diketahui nilai menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R^2 sebesar 0.461 . Hal ini berarti bahwa 46.1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan hubungan interpersonal sedangkan sisanya 53.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Pengaruh *self efficacy* dan hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. Diketahui $F_{hitung} (14.996) > F_{tabel} (3.267)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Diketahui nilai menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R^2 sebesar 0.461 . Hal ini berarti bahwa 46.1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan hubungan interpersonal sedangkan sisanya 53.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Jika *self efficacy* dan hubungan interpersonal berpengaruh di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dimana *self efficacy* merupakan keyakinan diri karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tingkat kesulitan tugas tersebut dan hubungan interpersonal yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan interpersonal merupakan bagian terpenting di dalam perusahaan, jika hubungan karyawan yang tidak harmonis maka akan mengganggu kenyamanan di dalam perusahaan sehingga menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2018). *Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency*. *Journal of Applied Sport Psychology*.
- Fadilah Mega Fianita. 2018. *The efect of self efficacy and self esteem towards the PT. Garuda Food Indonesia Employess' Job Statisfaction*. The Frist International Research Conference and Business.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.
- Luthans. 2015. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Daslan, dkk. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Informatika*. ISSN 2615-1855. Vol. 8 No. 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriady. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)*. Skripsi Universitas Negeri : Yogyakarta.
- Wisnuwardhani, Dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Salemba Humanika : Jakarta.