

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN
NEGARA (PERSERO) TBK CABANG
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh:

FENNI LIDYA ASTUTI
NPM.1305161010

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

FENNI LIDYA ASTUTI. 1305161010. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan hubungan interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Hubungan Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulallah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ayahanda Paiman dan Ibunda Roslina yang tercinta, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis serta kakakku Vivi

Novianti, Amd & Ayu Rosliana yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi, memberi kesehatan, kemudahan, serta memberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian di Surga-Nya kelak. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

2. Ibu Lila Bismala, ST, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.

10. Seluruh pegawai dan staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama ini dalam hal administrasi maupun yang berhubungan dengan urusan perkuliahan.
11. Buat abangda Ari Syahputra SE, M.Si, Ak yang telah memberikan kepedulian dan bimbingan terhadap penulis.
12. Kepada sahabat saya Asra Nazila, Cyntia Pratiwi, Elpita Br Sinukaban, Sarah Fauziah dan seluruh teman-teman Manajemen F Siang dan F Malam angkatan 2013 terima kasih atas kerjasamanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi perjuangan kita selama ini. Amin.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya hanya berharap semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Medan, Maret 2017

Penulis

Fenni Lidya Astuti
1305161010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Peran Penting Kepuasan Kerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	10
d. Indikator kepuasan kerja.....	13

2.	Hubungan interpersonal	15
a.	Pengertian Hubungan Interpersonal	15
b.	Peran Penting Hubungan Interpersonal	16
c.	Faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal.....	17
d.	Indikator Hubungan interpersonal.....	18
3.	Budaya Organisasi	19
a.	Pengertian Budaya Organisasi	19
b.	Peran Penting Budaya Organisasi	20
c.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
d.	Indikator Budaya Organisasi.....	25
B.	Kerangka Konseptual.....	26
C.	Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
A.	Pendekatan Penelitian	31
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C.	Definisi Operasi	32
D.	Populasi dan Sampel	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	35
F.	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
A.	Hasil Penelitian.....	46
1.	Deskripsi Data Responden	46
2.	Statistik Deskripsi Frekuensi.....	47

a. Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)	47
b. Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	49
c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)	50
3. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinieritas.....	54
c. Uji Heterokedastisitas	55
4. Pengujian Hipotesis	55
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	56
b. Uji Statistik F.....	55
c. Uji Statistik t	57
B. Pembahasan.....	59
1. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	59
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	60
3. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konsep Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja.....	29
Gambar 4.1. Histogram.....	53
Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot	53
Gambar 4.3. Scatterplot	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	32
Tabel 3.2. Uji Valliditas.....	37
Tabel 3.3. Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden	46
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap Hubungan Interpersonal.....	48
Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap Budaya Organisasi	49
Tabel 4.6 Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Sumirnov Test.....	54
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.10 Uji Statistik F.....	57
Tabel 4.11 Uji Statistik t.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Arus globalisasi yang semakin deras saat ini menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak utama.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru dalam organisasi. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Dalam bidang pemerintahan maupun swasta, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif yang disebut karyawan. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2005, hal.202). Menurut Robbins dan Judge (2008, hal.107) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar kinerja, menerima kondisi kerja yang kurang ideal, dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Robbins dan Judge (2008, hal.113) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kewargaan organisasional, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, perilaku menyimpang ditempat kerja dan perputaran karyawan. Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan penjabaran tentang kepuasan kerja dapat dilihat dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk kemajuan perusahaan kedepannya sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja dapat meningkat.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2006, hal.283) yang menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah keberhasilan melakukan tugas, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk pengembangan, kesempatan untuk maju. Faktor kedua adalah faktor hygiene yaitu faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja, yang terdiri dari: kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya, teknik pengawasan, upah/gaji.

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal.108) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut diatas hanya ada dua faktor yang menjadi fokus penelitian ini yaitu hubungan antar pribadi (hubungan interpersonal) dan budaya organisasi.

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antar pribadi dengan pribadi lain. Hal ini sejalan dengan fitrah manusia selain sebagai makhluk individual juga sebagai makhluk sosial, sehingga hubungan interpersonal pasti akan dialami oleh seluruh manusia yang hidup secara normal. Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Komunikasi yang baik

dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain hubungan interpersonal, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja dan semangat kerja karyawan. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan arah bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan merupakan salah satu cabang dari PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang berkantor pusat di Menara Bank BTN jalan Gajah Mada No.1 Jakarta. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan khususnya sektor perbankan. Tingginya persaingan bisnis di bidang jasa keuangan membuat perusahaan harus memberikan pelayanan prima kepada para nasabah guna meningkatkan kinerja perusahaan baik dari sisi jumlah nasabah maupun dari sisi dana pihak ketiga.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan adanya kecenderungan penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang mengakibatkan karyawan kurang produktif dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan karyawan yang sering tidak tepat waktu dalam bekerja dan kurang meluangkan waktu untuk berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil observasi awal pada tempat penelitian juga menunjukkan kurangnya pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap budaya organisasi yang dapat dilihat dari masih ditemukan etika kerja dan sikap kurang baik yang ditunjukkan karyawan dalam menyikapi pekerjaan seperti ada beberapa karyawan berada diluar ruang kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta masih ada karyawan yang menunda pekerjaan saat jam kerja dan lebih banyak menghabiskan waktu dengan bercerita. Selain itu, observasi awal ini juga menunjukkan hubungan interpersonal yang kurang baik yang dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antar karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah menarik beberapa orang peneliti untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut, diantaranya yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah yang terdiri dari:

1. Masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diakibatkan oleh kondisi perusahaan.
2. Masih rendahnya komunikasi antar karyawan yang menunjukkan hubungan interpersonal yang kurang baik.
3. Belum efektifnya usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi pada setiap karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari pembahasan yang terlalu jauh tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada kajian hubungan interpersonal, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?

- c. Apakah hubungan interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan bidang hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan dimasa yang

akan datang terutama dalam hal hubungan interpersonal, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Handoko dalam Sutrisno (2009, hal.79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sedangkan McShane dan Glinov dalam Wibowo (2015, hal.132) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Berdasarkan berbagai pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempatnya bekerja.

b. Peran Penting Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas akan lebih mampu bekerja sesuai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuhnya bagi organisasi.

Sutrisno (2009, hal.75) menyatakan bahwa para manager seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sekurang-kurangnya karena dua alasan. Pertama, ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kedua, telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan

bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal.77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan *turn over*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Hasibuan (2005, hal.203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009, hal.80):

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Persoalan yang sering dihadapi adalah bagaimana cara untuk mengukur kepuasan kerja. Komponen atau unsur apa saja yang dapat dipergunakan untuk

mengukur kepuasan kerja. Berikut ini beberapa indikator yang diberikan oleh para pakar untuk mengukur bahwa seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2015, hal. 134) kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Pemenuhan nilai (*value fulfillment*)

Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, diperoleh *value fulfillment*. Tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan bahwa nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja.

2. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with the work itself*)

Pekerjaan yang bersifat rutin dan lebih disederhanakan dengan berbagai teknologi cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan serta dapat meningkatkan kemangkiran dan pergantian.

Sedangkan Job Descriptive Index mengukur kepuasan kerja dari lima segi, yaitu:

1. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Mencakup tanggung jawab, kepentingan dan pertumbuhan.

2. *Quality of supervision* (kualitas pengawasan)

Mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.

3. *Relationship with co-workers* (hubungan dengan rekan sekerja)

Mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.

4. *Promotion opportunities* (peluang promosi)

Termasuk didalamnya kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.

5. *Pay* (bayaran)

Dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

2. Hubungan Interpersonal

a. Pengertian Hubungan Interpersonal

Menurut Robbins dalam Vemmylia (2009, hal.27) Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Sedangkan menurut Siagian dalam Vemmylia (2009, hal.27) hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Ada dua pengertian hubungan antar manusia yang dikemukakan oleh Effendy dalam Vemmylia (2009, hal.28) yaitu hubungan dalam arti luas dan hubungan dalam arti sempit. Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan didalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah

kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia atau hubungan interpersonal merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, baik yang bersifat formal maupun nonformal dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk memperoleh rasa bahagia dan rasa puas serta berfungsi untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif.

b. Peran Penting Hubungan Interpersonal

Secara umum manfaat yang paling mendasar dengan adanya hubungan antar manusia/hubungan interpersonal yang sehat dalam suatu organisasi adalah meningkatkan produktifitas kerja personil organisasi tersebut. Menurut Haryani dalam Vemmylia (2009, hal.28) tujuan hubungan antar manusia dalam organisasi sebenarnya adalah untuk mencegah timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi-pribadi pada kantor yang biasanya dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.

Menurut Saydam dalam Vemmylia (2009, hal.29) ada beberapa manfaat yang timbul bila terjalin hubungan yang baik antar karyawan, yaitu :

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan.
2. karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.
4. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.

5. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman.
6. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan

Sedangkan manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Para karyawan menghormati dan menghargai kepemimpinan atasan.
2. Atasan dianggap sebagai rekan kerja yang seluruh kebijaksanaannya harus didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap permasalahan bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha dari atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi.
6. Terjadinya peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu dalam menghasilkan produk yang menjadi bisnis inti penuh.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal

Menurut Rakhmat dalam Vemmylia (2009, hal.30) hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, diperlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor yang amat penting dalam

memelihara keseimbangan ini: keakraban, kontrol, respon yang tepat, dan nada emosional yang tepat.

Pertama, keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan. Faktor yang kedua adalah kesepakatan tentang siapa yang akan mengontrol siapa. Faktor yang ketiga adalah ketetapan respon, artinya respon A harus diikuti oleh respon B yang sesuai. Faktor keempat adalah keserasian suasana emosional ketika berlangsungnya komunikasi.

Faktor lain yang mempengaruhi hubungan interpersonal adalah faktor percaya, sejak tahap awal membina hubungan interpersonal, rasa percaya sangat menentukan efektifitas komunikasi. Secara ilmiah, percaya didefinisikan sebagai “mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko”. Faktor lainnya adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi (sikap suportif).

d. Indikator Hubungan Interpersonal

Tujuan hubungan antar pribadi (*Human Relation*) yang baik adalah tercipta rasa kepuasan bersama antara yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan. Dalam melakukan proses interaksi komunikasi manusia berusaha agar terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis.

Selain itu, seperti telah diuraikan diatas bahwasanya hubungan interpersonal memiliki manfaat bagi sebuah organisasi, seperti terciptanya suasana yang nyaman dalam organisasi sehingga meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, rasa saling menghormati baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, serta adanya rasa saling menghargai dan saling percaya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian teori, tujuan dan manfaat tentang hubungan interpersonal yang diuraikan diatas, maka yang dapat dijadikan indikator hubungan interpersonal adalah sebagai berikut:

1. Harga menghargai
2. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya.
3. Sikap terbuka.
4. Adanya keakraban.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sebagaimana budaya suku memiliki aturan dan pantangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang dari luar suku, maka suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu

organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2013, hal.2).

Menurut Susanto dalam Uha (2013, hal.4) menyatakan budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Sedangkan menurut Edgar dalam Uha (2013, hal.5) mengemukakan budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada definisi yang jelas tentang budaya organisasi, namun secara garis besar, budaya organisasi merupakan suatu hal yang dianggap sebagai asumsi dasar yang membentuk nilai-nilai, norma dan bagaimana sesuatu berlaku dalam organisasi.

b. Peran Penting Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi,

sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama (Uha, 2013, hal.15).

Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Perkembangan dan kesinambungan suatu perusahaan akan sangat tergantung pada budaya perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan.

Robbins dalam Sutrisno (2013, hal.27) mengemukakan beberapa manfaat budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.

4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Sedangkan dari sisi fungsi, menurut Robbins dalam Sutrisno (2013, hal.27) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul seketika sewaktu organisasi itu terbentuk, tetapi melalui berbagai tahapan dan proses yang panjang. Dalam kaitannya dengan proses terbentuknya, budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Uha, 2013, hal.26) sebagai berikut:

1. Lingkungan organisasi

Lingkungan usaha merupakan salah satu elemen yang berpengaruh cukup kuat dalam pembentukan budaya organisasi/perusahaan.

2. Sistem nilai

Nilai dihayati mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Perlu

juga diketahui bahwa yang terpenting mungkin bukan yang terbaik, sementara yang terbaik belum tentu yang lebih benar. Idealnya adalah jika suatu hal merupakan terpenting, terbaik dan terbenar.

3. Kepahlawanan

Elemen kepahlawanan sering dimanfaatkan untuk mengajak seluruh sumber daya manusia mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang ditunjuk perusahaan sebagai tokoh panutan. Budaya yang kuat dapat terjadi pada organisasi yang memiliki banyak orang yang dapat dijadikan panutan bagi seluruh sumber daya manusia yang ada.

4. Upacara

Kegiatan yang bersifat ritual tidak harus dilakukan secara besar-besaran, kadang dilakukan secara sederhana saja, tetapi yang menjadi ukuran kekuatan budaya tersebut adalah frekuensi atau rutinitas acara tersebut dilakukan. Seringnya frekuensi kegiatan ritual tersebut dilakukan, akan mengajak seluruh karyawan untuk melakukan budaya tersebut baik disadari maupun tidak disadari. Elemen budaya seperti itulah yang akan memengaruhi pembentukan budaya perusahaan, sampai dilakukannya pengimplementasian budaya tersebut.

5. Jaringan kultural

Elemen ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi didalam perusahaan/organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebar nilai-nilai budaya perusahaan.

Selain faktor diatas, menurut Uha (2013, hal.40) dalam pembentukan budaya organisasi harus memperhatikan berbagai masukan dari berbagai pihak. Hal yang penting yang harus diperhatikan adalah masukan dari berbagai pihak, yaitu:

1. Pendiri organisasi

Pendiri organisasi sangat mewarnai budaya organisasi, terkait dengan visi mereka sangat mempengaruhi terhadap iklim budaya organisasi dan aksi yang dilakukannya.

2. Pemilik organisasi

Pemilik organisasi harus mematuhi sistem nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi. Konsistensi dalam mematuhi sistem nilai dan norma yang berlaku tersebut akan menjadikan organisasi memiliki sistem nilai budaya yang kuat.

3. Sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang harus diperhatikan dalam organisasi terkait dengan sumber daya manusia internal yaitu anggota organisasi yang berperan sebagai pemimpin, manager dan karyawan. Adapun sumber daya manusia eksternal adalah orang-orang diluar organisasi yang ikut andil dalam pengembangan organisasi, yaitu konsultan dan *stakeholder*.

4. Pihak yang berkepentingan

Dalam organisasi selalu mengadakan hubungan dengan berbagai pihak, dan para pihak tersebut akan mempengaruhi budaya organisasi, misal pihak bank dan mitra usaha lainnya.

5. Masyarakat

Masyarakat sebagai konsumen organisasi sebagai sumber nilai yang dapat menumbangkan budaya sebagai input melalui berbagai media massa dengan menggunakan berbagai teknologi informasi. Hubungan timbal balik antara organisasi dan masyarakat dapat memberikan kontribusi yang positif baik bagi kepentingan masyarakat maupun organisasi yang bersangkutan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Robbins dalam Uha (2013, hal.8) ada tujuh karakteristik prima budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*); sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.

4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang dalam organisasi itu.
5. Berorientasi tim (*team orientation*); sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim bukan individu.
6. Agresif (*aggressiveness*); sejauh mana orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu santai-santai.
7. Stabil (*stability*), sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi yang terjalin antar seorang dan karyawan yang lain penting untuk dipelihara karena ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan tetapi juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja.

Robbins dan Judge (2008, hal. 108) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2015, hal. 132) mengemukakan salah satu kategori kepuasan kerja adalah *co-worker satisfaction*. Hal ini mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya dapat saling membantu dalam

pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka karena kita menggunakan banyak waktu bersama mereka. Rekan kerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat dan memberi rasa puas terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2016) menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Dengan demikian, masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Suatu budaya yang kuat ditandai dengan nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas (Robbins, 2002, hal.282).

Salah satu fungsi dari budaya organisasi adalah memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan arah bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi. Menurut Uha (2013, hal. 15) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan

memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Dengan demikian akan tercipta suatu perusahaan dengan sistem manajemen yang baik. Perusahaan dan manajemen yang baik akan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan (Gilmer dalam Sutrisno, 2009, hal.78).

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

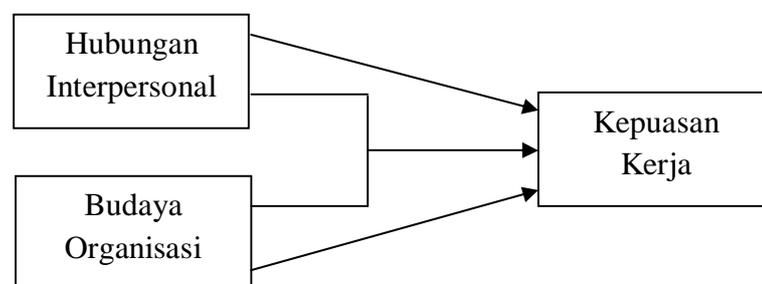
3. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan dan antara atasan dengan bawahannya akan menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga secara otomatis dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi memberikan pegangan kepada setiap anggotanya untuk menjalankan kewajiban dan menjadi landasan untuk berperilaku dalam sebuah organisasi. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk ketertarikan, kesetiaan dan komitmen organisasi

yang pada akhirnya akan memberikan rasa puas dalam bekerja bagi setiap anggotanya.

Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa hubungan interpersonal memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga terindikasi bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hubungan-hubungan tersebut tercermin didalam gambar 2.1. dibawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konsep Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian (Juliandi dkk, 2014, hal 44). Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konsep, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

3. Hubungan interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dilihat dari tujuannya, penelitian ini tergolong penelitian terapan. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. (Sugiyono, 2005, hal. 6).

Dilihat dari metode yang digunakan, penelitian ini tergolong penelitian survey. Kerlinger dalam Sugiyono (2005, hal. 7) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan tingkat explanasinya (tingkat penjelasan), penelitian ini tergolong penelitian asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005, hal. 11). Pada penelitian ini bentuk hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat.

Menurut jenis data yang digunakan, penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran (Sugiyono, 2005, hal.13).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan, Jl. Pemuda No. 10 A Medan. Penelitian ini direncanakan dilakukan pada Desember 2016 sampai dengan April 2017. Untuk lebih detail pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat dari table 3.1. berikut ini.

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des 2016				Jan 2017				Feb 2017				Mar 2017				Apr 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan			■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Pembimbingan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar proposal													■							
5	Pengumpulan Data														■	■					
6	Pengolahan dan Analisis Data															■	■				
7	Penyusunan Laporan Penelitian																■	■			
8	Pembimbingan Skripsi																	■	■	■	
9	Sidang meja hijau																				■

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merumuskan secara ringkas dan jelas tentang definisi variabel dan indikatornya bila ada sehingga mudah untuk dipahami (secara kualitatif) dan mudah untuk diukur (secara kuantitatif). Variabel operasional yang akan dijelaskan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel

independen. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan, variabel independen adalah hubungan interpersonal dan budaya organisasi.

1. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka terutama yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja tersebut diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemenuhan nilai (*value fulfillment*)
- b. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with the work itself*)
- c. Kualitas pengawasan (*quality of supervision*)
- d. Hubungan dengan rekan sekerja (*relationship with co-workers*)
- e. Peluang promosi (*promotion opportunities*)
- f. Bayaran (*pay*)

2. Variabel Hubungan Interpersonal

Hubungan Interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Hubungan interpersonal diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Harga menghargai

- b. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya
 - c. Sikap terbuka
 - d. Adanya keakraban.
3. Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi yang memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Inovasi
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Berorientasi pada hasil
- d. Berorientasi kepada manusia
- e. Berorientasi tim
- f. Agresif
- g. Stabil.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2005, hal.72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan yang berjumlah 95 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005, hal.73). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 95 karyawan.

Teknik penentuan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2005, hal.77). salah satu jenis yang dipilih dari teknik penentuan sampel tersebut adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.(Sugiyono, 2005, hal.75).

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sementara itu, penelitian ini menggunakan instrumen angket/kuesioner yang diukur dengan skala *likert*.

Dengan Skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2005, hal.86). Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Ragu-ragu
4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013, hal.52).

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukann korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung). Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa tidak seluruh item pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa tidak seluruh r hitung lebih

besar r tabel, dimana nilai r tabel untuk sampel sebanyak 30 adalah 0,374, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan Anda cukup menarik	0,812	0,374	Valid
	2. Pekerjaan Anda tidak membebani Anda meski cukup banyak tantangan yang dihadapi	0,608	0,374	Valid
	3. Pekerjaan Anda diberikan berfariasi sehingga mengurangi kebosanan	0,315	0,374	Tidak Valid
	4. Pengawasan secara langsung selalu dilakukan oleh atasan Anda	0,501	0,374	Valid
	5. Diantara sesama karyawan diperusahaan ini ada saling keterbukaan dan kerjasama	0,734	0,374	Valid
	6. Hubungan Anda dengan rekan-rekan kerja dapat dikatakan baik	0,432	0,374	Valid
	7. Keputusan promosi karyawan ditangani secara adil oleh manajemen terkait dalam perusahaan	0,429	0,374	Valid
	8. Kebijakan promosi perusahaan Anda didasarkan kepada prestasi kerja	0,558	0,374	Valid
	9. Gaji yang Anda peroleh seimbang dengan karyawan lain yang memiliki beban dan masa kerja yang sama	0,586	0,374	Valid
	10. Imbalan yang Anda terima cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan Anda	0,434	0,374	Valid

Hubungan Interpersonal (X ₁)	1. Anda mampu menerima keadaan diperusahaan dengan baik	0,719	0,374	Valid
	2. Anda tidak membedakan pendapat dari rekan kerja	0,497	0,374	Valid
	3. Jika rekan kerja memiliki kesulitan dalam pekerjaan, Anda bersedia memberikan bantuan	0,588	0,374	Valid
	4. Anda bersedia untuk mengerti pendapat rekan kerja Anda	0,452	0,374	Valid
	5. Anda orang yang menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam pekerjaan	0,622	0,374	Valid
	6. Anda mengungkapkan kesalahan jika Anda melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0,610	0,374	Valid
	7. Anda tidak membedakan dalam bergaul dengan rekan kerja Anda	0,409	0,374	Valid
	8. Anda orang yang “to the point” dalam berkomunikasi dengan rekan kerja	0,567	0,374	Valid
	9. Anda mau menerima masukan dari rekan kerja jika pendapat Anda salah	0,587	0,374	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	1. Perusahaan lebih memfokuskan dan mengutamakan kemampuan karyawan agar bekerja lebih produktif	0,436	0,374	Valid
	2. Pekerjaan yang saya lakukan menuntut penyelesaian dengan akurat dan teliti	0,586	0,374	Valid
	3. Apapun tugas yang diberikan atasan kepada saya akan saya	0,637	0,374	Valid

tekuni			
4. Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang terbaik	0,459	0,374	Valid
5. Dengan resiko apapun saya akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya	0,421	0,374	Valid
6. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan, atasan menawarkan pelatihan kepada karyawan	0,572	0,374	Valid
7. Pekerjaan yang saya lakukan lebih efisien dan efektif apabila dilakukan secara bersama-sama	0,165	0,374	Tidak Valid
8. Saya merasa puas bila pekerjaan saya kerjakan selesai tepat pada waktunya	0,263	0,374	Tidak Valid
9. Saya merasa puas bila dapat berprestasi dengan baik	0,377	0,374	Valid
10. Semua kegiatan atau pekerjaan yang ada diperusahaan berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan	0,559	0,374	Valid

Sumber : Hasil uji validitas kuisisioner, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil:

- a. Hasil uji validitas kepuasan kerja terdapat satu butir pernyataan memiliki nilai r hitung < dari r tabel yaitu butir pernyataan nomor 3 sehingga tidak dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.
- b. Hasil uji validitas hubungan interpersonal seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung butir pernyataan > r tabel.

- c. Hasil uji validitas budaya organisasi terdapat dua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $<$ dari r tabel yaitu butir pernyataan nomor 7 dan 8 sehingga tidak dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013, hal.47).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja yang diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,7 (Ghozali, 2013, hal.48).

Tabel 3.3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	0,843	0,7	Reliabel
Hubungan Interpersonal (X ₁)	0,846	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,767	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil uji reliabilitas, 2017

Berdasarkan tabel 3.2 *reliability statistics* tampak nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian reliabel atau andal.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk melihat secara langsung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013, hal.96). Penelitian ini melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengujian asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013, hal 160).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pada analisis grafik, distribusi normal dapat dilihat dari histogram dan grafik normal p-p plot, sedangkan analisis statistik akan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria pengambilan keputusan dari uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal, sebaliknya
- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013, hal.105). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- jika $VIF < 10$ atau $Tolerance \geq 0,1$ maka tidak terdapat persoalan multikolinieritas di antara variabel independen. sebaliknya.
- jika $VIF \geq 10$ atau $Tolerance < 0,1$ maka terdapat persoalan multikolinieritas di antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013, hal.139). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatter plot*. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- jika membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, sebaliknya
- jika titik-titik tersebut menyebar secara tidak teratur dengan pola tidak jelas yang berada di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Persamaan regresi linier berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Hubungan Interpersonal

X₂ = Budaya Organisasi

= Nilai residual

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R²), uji F, uji t.

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bernilai antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2013, hal.97).

b. Uji Statistik F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013, hal.98).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai F hitung \leq F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar α (0,05).
- (2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai F hitung $>$ F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar α (0,05).

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan

variasi variabel terikat/dependen (Ghozali, 2013, hal.98). Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai t hitung $\leq t$ tabel dengan tingkat signifikansi sebesar α (0,05).
- (2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikansi sebesar α (0,05).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, maka diperoleh data tentang responden penelitian yang terdiri dari: Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Janis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	27	28,4%
2	Wanita	68	71,6%
Total		95	100%

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisisioner, 2017

Berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat persentase responden pria sebanyak 27 orang atau sebesar 28,4% dan responden wanita sebanyak 68 orang atau sebesar 71,6%. Selanjutnya responden juga diukur berdasarkan usia dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	18-30	27	28,4%
2	31-40	38	40%
3	41-50	22	23,2%
4	>50	8	8,4%
Total		95	100%

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisisioner, 2017

Berdasarkan usia, dapat dilihat persentase responden usia 18-30 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 28,4% , responden usia 31-40 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 40%, responden usia 41-50 sebanyak 22 orang atau sebesar 23,2%, responden usia >50 sebanyak 8 orang atau sebesar 8,4%. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	SMA / Sederajat	2	2,1%
2	Diploma	18	18,9%
3	D4/S1	66	69,5%
4	S2	9	9,5%
Total		95	100%

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisioner, 2017

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa persentase terbesar pada tingkat pendidikan D4/S1 yaitu sebanyak 66 responden atau (69,5%), 2 orang atau (2,1%) responden memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat, 18 orang atau (18,9%) responden dengan tingkat pendidikan Diploma, dan 9 orang atau (9,5%) responden dengan tingkat pendidikan S2.

2. Statistik Deskripsi Frekuensi

a. Variabel Hubungan Interpersonal (X_1)

Dari hasil kuisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Persepsi Responden Terhadap Hubungan Interpersonal

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	54,7	43	45,3	-	-	-	-	-	-
2	26	27,4	69	72,6	-	-	-	-	-	-
3	5	5,3	80	84,2	10	10,5	-	-	-	-
4	7	7,4	57	60	31	32,6	-	-	-	-
5	16	16,8	51	53,7	28	29,5	-	-	-	-
6	17	17,9	37	39	41	43,1	-	-	-	-
7	15	15,8	53	55,8	27	28,4	-	-	-	-
8	33	34,7	51	53,7	11	11,6	-	-	-	-
9	18	19	70	73,6	7	7,4	-	-	-	-

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisioner, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap hubungan interpersonal diuraikan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden (52 orang/54,7%) menyatakan sangat setuju bahwa responden mampu menerima keadaan diperusahaan dengan baik.
2. Mayoritas responden (69 orang/72,6%) menyatakan setuju bahwa responden tidak membeda-bedakan pendapat dari rekan kerja.
3. Mayoritas responden (80 orang/84,2%) menyatakan setuju bahwa jika rekan kerja memiliki kesulitan dalam pekerjaan, responden bersedia memberikan bantuan.
4. Mayoritas responden (57 orang/60%) menyatakan setuju bahwa responden bersedia untuk mengerti pendapat rekan kerja.
5. Mayoritas responden (51 orang/53,7%) menyatakan setuju bahwa responden orang yang menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam pekerjaan.

6. Mayoritas responden (41 orang/43,1%) menyatakan setuju bahwa responden mengungkapkan kesalahan jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan.
7. Mayoritas responden (53 orang/55,8%) menyatakan setuju bahwa responden tidak membeda-bedakan dalam bergaul dengan rekan kerja.
8. Mayoritas responden (51 orang/53,7%) menyatakan setuju bahwa responden orang yang *to the point* dalam berkomunikasi dengan rekan kerja.
9. Mayoritas responden (70 orang/73,6%) menyatakan setuju bahwa responden mau menerima masukan dari rekan kerja jika pendapatnya salah.

b. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Dari hasil kuisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Persepsi Responden Terhadap Budaya Organisasi

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	68,4	30	31,6	-	-	-	-	-	-
2	54	56,9	41	43,1	-	-	-	-	-	-
3	41	43,1	48	50,5	6	6,3	-	-	-	-
4	41	43,1	45	47,4	9	9,5	-	-	-	-
5	40	42,1	40	42,1	15	15,8	-	-	-	-
6	68	71,6	25	26,3	2	2,1	-	-	-	-
7	41	43,1	54	56,9	-	-	-	-	-	-
8	59	62,1	36	37,9	-	-	-	-	-	-

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisioner, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap budaya organisai diuraikan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden (65 orang/68,4%) menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan lebih memfokuskan dan mengutamakan kemampuan karyawan agar bekerja lebih produktif.
2. Mayoritas responden (54 orang/56,9%) menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan menuntut penyelesaian dengan akurat dan teliti.
3. Mayoritas responden (48 orang/50,5%) menyatakan setuju bahwa apapun tugas yang diberikan atasan akan ditekuni.
4. Mayoritas responden (45 orang/47,4%) menyatakan setuju bahwa responden melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
5. Mayoritas responden (40 orang/44,4%) menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa dengan resiko apapun responden akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
6. Mayoritas responden (68 orang/71,6%) menyatakan sangat setuju bahwa dalam meningkatkan kemampuan karyawan, atasan menawarkan pelatihan kepada karyawan.
7. Mayoritas responden (54 orang/56,9%) menyatakan setuju bahwa responden merasa puas bila dapat berprestasi dengan baik.
8. Mayoritas responden (59 orang/62,1%) menyatakan sangat setuju bahwa semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di perusahaan berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil kuisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	35,8	60	63,1	1	1,1	-	-	-	-
2	7	7,4	51	53,7	37	38,9	-	-	-	-
3	39	41,1	55	57,8	1	1,1	-	-	-	-
4	8	8,4	53	55,8	34	35,8	-	-	-	-
5	30	31,6	39	41,1	26	27,3	-	-	-	-
6	31	32,6	47	49,5	17	17,9	-	-	-	-
7	8	8,4	59	62,1	28	29,5	-	-	-	-
8	14	14,7	45	47,4	36	37,9	-	-	-	-
9	30	31,6	46	48,4	19	20,0	-	-	-	-

Sumber: Hasil rekapitulasi kuisioner, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden (60 orang/63,1%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan responden cukup menarik.
2. Mayoritas responden (51 orang/53,7%) menyatakan setuju bahwa pekerjaan responden tidak membebani meski cukup banyak tantangan yang dihadapi.
3. Mayoritas responden (55 orang/57,8%) menyatakan setuju bahwa pengawasan secara langsung selalu dilakukan oleh atasan.
4. Mayoritas responden (53 orang/55,8%) menyatakan setuju bahwa diantara sesama karyawan diperusahaan ini ada saling keterbukaan dan kerjasama.
5. Mayoritas responden (39 orang/41,1%) menyatakan setuju bahwa hubungan responden dengan rekan-rekan kerjanya dapat dikatakan baik.

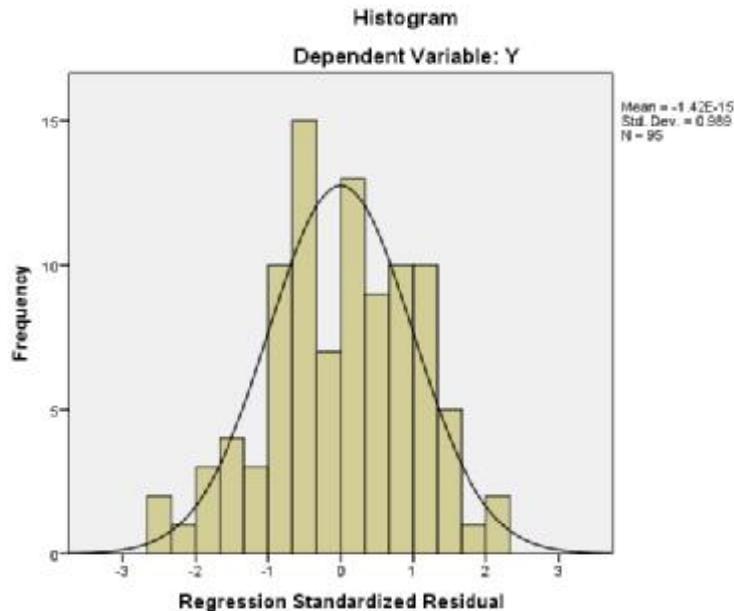
6. Mayoritas responden (47 orang/49,5%) menyatakan setuju bahwa keputusan promosi karyawan ditangani secara adil oleh manajemen terkait dalam perusahaan.
7. Mayoritas responden (59 orang/62,1%) menyatakan setuju bahwa kebijakan promosi perusahaan didasarkan kepada prestasi kerja.
8. Mayoritas responden (45 orang/47,4%) menyatakan setuju bahwa gaji yang diperoleh seimbang dengan karyawan lain yang memiliki beban dan masa kerja yang sama.
9. Mayoritas responden (46 orang/48,4%) menyatakan setuju bahwa imbalan yang diterima cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

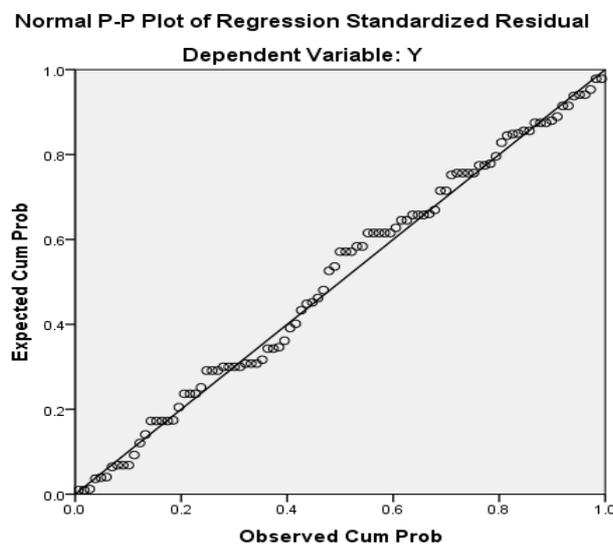
Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan dianalisis. Untuk pengujian normalitas data, digunakan pendekatan analisis grafik dan juga dilengkapi dengan analisis statistik untuk menghilangkan keragu-raguan atas penglihatan histogram dan grafik secara visual. Pada analisis grafik, distribusi normal dapat dilihat dari histogram dan grafik normal p-p plot. Histogram akan menunjukkan pola distribusi yang seimbang dan grafik normal p-p-plot akan menunjukkan *plotting* data yang mendekati garis diagonal untuk data yang berdistribusi normal. Sedangkan analisis statistik dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Grafik histogram pada gambar 4.1 menggambarkan pola distribusi yang seimbang dan normal.



Gambar 4.1. Histogram

Grafik normal p-p plot pada gambar 4.2, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mendekati garis diagonal.



Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi pada *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16476659
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.077
	Positive	.045
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2017

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk pengujian multikolinieritas, digunakan pendekatan analisis statistik dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4.8. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
(Constant)	4.652	1.726				
1						
	X ₁	.543	.065	.640	.346	2.888
	X ₂	.323	.081	.303	.346	2.888

a. Dependent Variable: Y

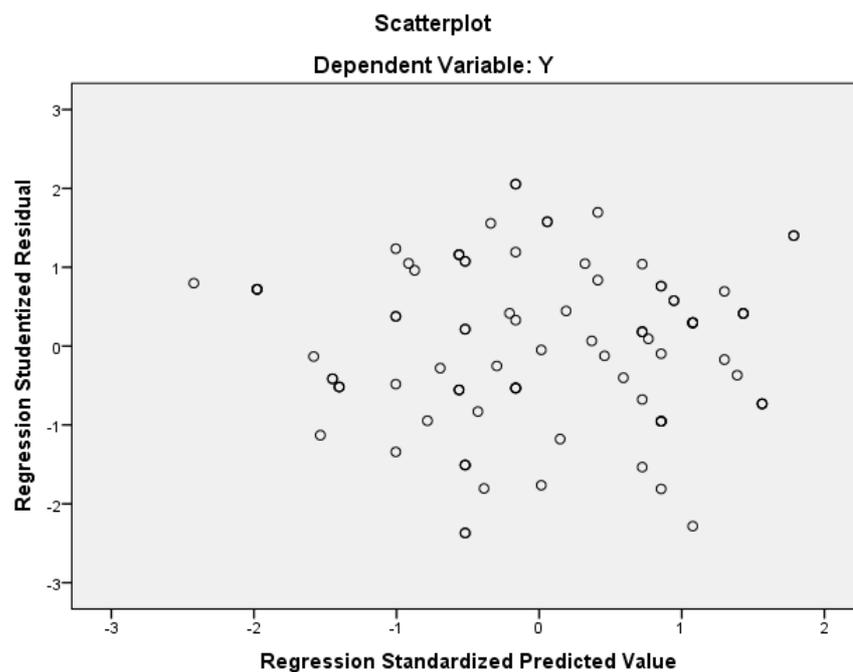
Sumber: Hasil penelitian, 2017

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel independen sebesar 2.888 atau lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* dari masing-masing

variabel independen sebesar 0,346 atau lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pada model tidak terjadi masalah multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Dari grafik plot pada gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4.3. Scatterplot

4. Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui bahwa tidak ada uji asumsi klasik yang dilanggar, maka pengujian hipotesis dengan analisis linier berganda sudah dapat dilakukan. Uji statistik F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel independen secara simultan dan uji statistik t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.811	1.17736

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2017

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,815 atau 81,5%. Namun kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model sehingga banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,811 yang berarti bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pada penelitian ini, uji statistik F bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan interpersonal dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , Nilai F_{tabel} , $dk = 95 - 2 = 93$, $\alpha = 5\%$, maka nilai $F_{tabel} = 3,094$.

Tabel 4.10. Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	562.430	2	281.215	202.871	.000 ^b
1 Residual	127.528	92	1.386		
Total	689.958	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Hasil penelitian, 2017

Dari hasil uji statistik F pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai F hitung = 202,871 > F tabel = 3,094 artinya berpengaruh dan nilai signifikansi F = 0,000 < $\alpha = 0,05$ artinya signifikan, berarti H_0 ditolak atau hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , diman nilai t_{tabel} sebesar 1,661.

Tabel 4.11. Uji Statistik t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.652	1.726		2.695	.008	
1	X ₁	.543	.065	.640	8.406	.000
	X ₂	.323	.081	.303	3.976	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil penelitian, 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 dapat diuraikan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Variabel hubungan interpersonal (X₁) memiliki nilai $t_{hitung} = 8,406 > t_{tabel} = 1,661$ artinya berpengaruh, tingkat signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$ artinya signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau hipotesis yang diajukan diterima, yang berarti bahwa secara parsial, hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$.
- b. Variabel budaya organisasi (X₂) memiliki nilai $t_{hitung} = 3,976 > t_{tabel} = 1,661$ artinya berpengaruh, tingkat signifikansi $t = 0,000 < \alpha = 0,05$ artinya signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak atau hipotesis yang diajukan diterima, yang berarti bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan setelah memenuhi uji asumsi klasik. Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

$$Y = 4,652 + 0,543X_1 + 0,323X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Hubungan Interpersonal

X₂ = Budaya Organisasi

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa koefisien dari variabel independen hubungan interpersonal bernilai positif dan signifikan yang berarti bahwa hubungan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja berbanding lurus, sehingga jika hubungan interpersonal semakin baik dalam organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, koefisien dari variabel independen budaya organisasi juga bernilai positif dan signifikan yang berarti bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berbanding lurus, sehingga jika budaya organisasi yang dijalankan dalam organisasi semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan hubungan interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik t atas pengaruh variabel hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2016) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Manusia sebagai makhluk sosial sudah pasti membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dilingkungan masyarakat maupun dilingkungan kerja. Setiap pekerja mengharapkan rekan sekerjanya dapat saling membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu pekerja akan mengandalkan rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Disisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka karena kita menggunakan banyak waktu bersama mereka. Rekan kerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat dan memberi rasa puas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden untuk variabel hubungan interpersonal menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan respon sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang diajukan diantaranya tidak membeda-bedakan pendapat dari rekan kerja, bersedia memberikan bantuan jika rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaan, bersedia mengerti pendapat rekan kerja dan tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam bergaul. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan interpersonal yang baik antar karyawan dalam lingkungan organisasi tersebut yang pada akhirnya akan memberikan rasa puas dalam bekerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik t atas pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik akan membentuk suatu organisasi berjalan dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol sehingga tercipta suatu organisasi dengan sistem manajemen yang baik. Perusahaan dan manajemen yang baik akan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan respon sangat setuju dan setuju atas pernyataan yang diajukan diantaranya adanya pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, melakukan pekerjaan secara bersama-sama agar lebih efektif dan efisien, semua pekerjaan yang ada di perusahaan berjalan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Hal ini menunjukkan prinsip-prinsip yang terdapat dalam budaya organisasi perusahaan telah berjalan dengan baik sehingga memberikan rasa puas dalam bekerja bagi karyawan.

3. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik F diketahui bahwa variabel hubungan interpersonal dan variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa hubungan interpersonal dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan diperhitungkan oleh manajemen dalam perusahaan agar tetap tercipta kepuasan kerja yang maksimal pada diri setiap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hubungan baik antar manusia yang bersifat formal maupun informal perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuann yang telah ditetapkan, sedangkan budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja dan semangat kerja karyawan. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan arah bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi

Selain itu, Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dalam menjalankan aktivitas perusahaan telah terjalin hubungan interpersonal atau hubungan antara karyawan yang baik dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam budaya organisasi telah diimplimentasikan dengan baik dalam lingkungan kerja perusahaan. Kombinasi antara hubungan interpersonal yang baik dan implimentasi budaya organisasi yang konsisten akan menciptakan kondisi perusahaan yang nyaman sehingga memberikan rasa puas bagi karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh adalah:

1. Hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.
3. Hubungan interpersonal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk tetap memelihara kepuasan kerjakaryawan dalam perusahaan sudah seharusnya perusahaan terus membangun hubungan interpersonal yang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan sehingga tujuan perusahaan dapat mudah dicapai.

2. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan harus dapat menerapkan budaya organisasi yang baik.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika hubungan interpersonal dan budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan untuk menambah wawasan dan literatur pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi, Dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organaisai*. Yogyakarta: Andy.
- Manik, Esalona Anilena. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Medan* .
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- _____, & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. 12th ed. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Tolan Tiga Indonesia*.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyadi. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja*.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Vemmylia. (2009). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Medan*.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.