

## **PENGARUH EFIKASI DIRI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RENY SWALAYANKU DI WARU SIDOARJO**

**Utami Puji Lestari \* dan Rafika Dewi \*\*  
Dosen FE Unsuri Surabaya\* dan Alumni FE Unsuri Surabaya\*\***

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out the effect of Self-Efficacy, Interpersonal Relations and Quality of Work Life on Employee Satisfaction at Reni Swalayanku in Waru Sidoarjo. The population of all employees of Reny Swalayanku, amounting to 56 people, in this study, the researchers had all members of the population with 56 people to be sampled. The test is used for this study, multiple linear regression, and more than one independent variable.*

*The results of this study are the results of the F test showing that F count 76,246 with a significance of 0,000 which means F count > F table which is equal to 2.78 and the significance of the test F <0.05. These results indicate that the variables of self-efficacy, interpersonal relations and quality of work life have a significant influence on the job satisfaction of Reny Swalayanku employees in Waru Sidoarjo. The results of the t test have been known that the variables of self-efficacy, interpersonal relations and quality of work life have a partially significant influence on the job satisfaction of Reny Swalayanku employees in Waru Sidoarjo. This is indicated by the value of t count of 3.205 (X1), 5,053 (X2), 3,320 (X3) > t table 1,673. While the interpersonal relationship variable (X2) has a dominant influence on the job satisfaction of Reny Swalayanku employees in Waru Sidoarjo (Y).*

### **PENDAHULUAN**

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan seputar dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing didalam mengelola para karyawannya. Reny swalayanku adalah perusahaan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan. (renyswalayanku.blogspot.com).

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap orang atau organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor, perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang maksimal serta merasakan kepuasan dalam bekerja. Sesuai yang dikatakan oleh Robbins (2011: 147) kepuasan kerja dapat didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya

yang mereka yakini seharusnya diterima karna suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan”. Artinya pekerja yang terpuaskan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi/perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi/perusahaan. Banyaknya keluhan yang sering muncul dari para karyawan, mengidentifikasi bahwa mereka merasa tidak nyaman selama bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011: 98) kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Keluhan yang timbul mulai dari imbalan, pekerjaan, rekan kerja. Permasalahan pertama yang sering timbul adalah keluhan mengenai gaji karena tidak sesuai dengan pekerjaan para karyawan yang cukup rumit seperti mengecek stok, menata stok, membersihkan gerai dan melayani konsumen. Sejumlah *jobdesk* tersebut harus dikerjakan secara cepat terutama ketika jumlah konsumen berkunjung sedang banyak maka tekanan pekerjaan menjadi semakin besar, kondisi tersebut membuat karyawan merasa lelah dan bosan mengenai rutinitas pekerjaannya yang dilakukan.

Permasalahan lain yang timbul adalah persinggungan antar rekan kerja, perselisihan ini berakibat kondisi kerja tidak nyaman dan kondusif. Kerjasama antar karyawan menjadi terhambat karna tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Rekan kerja yang merasa lebih senior merasa memiliki hak untuk memberikan sejumlah *jobdesk* kepada karyawan baru, contoh adalah tugas membeli makanan untuk makan siang maka karyawan baru yang bertugas untuk membeli makanan. Rasa hormat kepada senior yang dijunjung tinggi menimbulkan hubungan yang tidak harmonis. Sebagaimana dikatakan oleh Gibson, et. al (2012:437) selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan permasalahan. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak saling bekerjasama satu sama lain.

Selanjutnya permasalahan lainnya yang timbul yaitu keluhan terhadap *supervisor*, selaku atasan di dalam gerai mereka adalah orang yang seharusnya peka terhadap kondisi kegeraian tetapi seringkali *supervisor* tidak berkeliling mengecek kondisi gerai. Menurut Robbins (2011:18) mengatakan bahwa pengawasan “*supervision*” merupakan kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Berdasarkan faktor-faktor yang terjadi di atas perlu adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Bandura (2012:10) dalam *feist and feist* mengatakan, “*efficacy beliefs are the foundation of human agency*” Artinya adalah “keyakinan efikasi diri sebagai dasar perwakilan manusia”. Orang-orang yang percaya bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu yang memiliki potensi untuk mengubah kejadian-

kejadian lingkungan lebih cenderung untuk lebih banyak bertindak dan akan lebih berhasil dibandingkan orang-orang yang rendah efikasi diri. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berkomitmen bahwa seberat apapun pekerjaan dan lingkungan kerja jika seseorang memiliki efikasi diri yang baik maka hambatan yang terjadi akan dapat dilaluinya.

Apabila seorang karyawan menghadapi masalah dengan penuh antusias dan merasa yakin bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan dan dilewati, maka karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga apabila dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan berhasil akan merasa puas, efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan semakin tinggi keyakinan efikasi diri semakin merasa sangat senang pula kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang memiliki efikasi diri juga tidak lepas dari hubungan interpersonal, hal ini dikarenakan karyawan bekerja secara tim baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan posisi yang sama. Menurut Hasibuan (2012:127) mengatakan bahwa "Hubungan interpersonal adalah hubungan antar manusia yang harmonis dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama". Keakraban didalam tim maka dapat diharapkan hasil kerja juga baik. Keharmonisan antara rekan kerja dapat dilihat dari banyak hal yang terjadi selama mereka bekerja misalnya saling berbagi masalah pribadi, saling tukar pendapat ketika rapat, dan saling membantu dalam bekerja.

Kualitas dan kinerja yang tinggi didorong oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013:215) *quality of work life* adalah kualitas hubungan antara karyawan dan Lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengupayakan agar para karyawan memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberi kesempatan untuk berkembang. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tersebut merupakan suatu seni dan sangat bergantung pada suatu kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang harus dihadapinya. Situasi tersebut, bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas, karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Terkait dengan uraian tersebut, dalam penelitian ini peneliti mengambil judul "pengaruh efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan reny swalayanku di waru sidoarjo".

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura 1992. Menurut Pedrazza Monica, et.al (2013:149) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa ,atau fisik yang rumit. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut

mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Gibson et all (2012:159) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karna keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya dan akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Efikasi diri tidak boleh dikacaukan dengan penilaian tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi akan membantu menentukan hasil yang diharapkan. Kepercayaan diri pada individu akan membantu mencapai keberhasilan. Menurut Hidayat (2011 :156) Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek penilaian dari yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Meskipun demikian, keduanya juga memiliki perbedaan, yaitu efikasi diri tidak mempunyai komponen penghargaan diri seperti *self-esteem*.

### **Hubungan Interpersonal**

Pada dasarnya manusia hidup sebagai makhluk individu sekaligus sosial. Sebagai makhluk individu maka manusia memiliki keunikan dengan makhluk lainnya. Selain itu maka manusia juga merupakan makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian, melainkan memerlukan pertolongan dengan makhluk lainnya. Manusia berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu lainnya dan saling memerlukan satu sama lainnya. Hasibuan (2012:27) mengemukakan hubungan interpersonal adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis terciptanya atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Selanjutnya Menurut Pearson dalam Wisnuwardhani & Mashoedi (2012:117) mendefinisikan hubungan interpersonal sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Dan untuk menciptakan, mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal terdapat empat area kemampuan yang harus dimiliki individu, yaitu adanya rasa percaya dan mau mengenal satu sama lain, komunikasi yang baik, kemampuan untuk menerima dan memberi dukungan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik termasuk mengendalikan emosi. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal**

Menurut Baron dan Byrne (2012::28) faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan interpersonal adalah:

1) Faktor internal

Faktor ini berasal dari diri individu masing-masing meliputi:

a) kebutuhan berinteraksi adalah suatu keadaan dimana seseorang berusaha untuk mempertahankan suatu hubungan, bergabung dalam kelompok, berpartisipasi dalam kegiatan, menikmati aktivitas bersama keluarga atau teman, menunjukkan perilaku saling bekerjasama, saling mendukung, dan konformitas. Kita cenderung ingin berinteraksi dengan orang lain, namun dilain waktu, terkadang kita tidak ingin berinteraksi atau ingin sendirian.

b) Pengaruh perasaan

Jika kita membuat orang lain saat kita bertemu dengannya, maka interaksi akan lebih mudah terjalin. Sebaliknya, ketika kita bertemu orang tersebut dan kita membuat perasaannya negatif (kesal, marah), orang tersebut akan lebih sulit berinteraksi dengan kita. Dalam berbagai situasi sosial, humor dapat digunakan secara umum untuk mencairkan suasana dan memfasilitasi interaksi pertemanan. Humor yang menghasilkan tawa dapat membuat kita lebih mudah berinteraksi, sekalipun dengan orang yang belum dikenal.

2) Faktor eksternal, terdiri dari:

a) Kedekatan

b) Kedekatan secara fisik antara dua orang yang tinggal dalam satu lingkungan yang sama seperti di kantor dan kelas, menunjukkan bahwa semakin dekat jarak geografis diantara mereka, semakin besar kemungkinan kedua orang tersebut untuk saling bertemu. Selanjutnya, pertemuan tersebut akan menghasilkan penilaian positif satu sama lain, sehingga timbul ketertarikan diantara mereka.

c) Daya tarik fisik

Daya tarik fisik menunjukkan bahwa sebagian besar orang percaya bahwa laki-laki dan perempuan yang menarik menampilkan ketenangan, mudah bergaul, mandiri, dominan, gembira, seksi, mudah beradaptasi, sukses, lebih maskulin (untuk laki-laki), lebih feminim (untuk perempuan) dari pada orang yang tidak menarik.

3) Faktor interaksi

a) Persamaan-perbedaan

Semakin banyak kesamaan semakin juga saling menyukai. Tidak hanya persamaan perbedaan juga terasa menyenangkan daripada persamaa, karena kita dapat mengetahui apa yang belum kita ketahui dan dapat berbagi pengalaman, dari pengalaman-pengalaman masing-masing kita dapat melakukan bersama-sama perbedaan diantara kita. Keuntungan yang didapatkan dari perbedaan adalah kita dapat lebih belajar hal yang baru dan bernilai darinya.

b) *Reciprocal liking*

Faktor lain yang mempengaruhi ketertarikan kita kepada orang lain adalah bagaimana orang tersebut menyukai kita. Secara umum kita menyukai orang yang juga menyukai kita. Dengan kata lain, kita memberikan kembali perasaan yang diberikan orang lain kepada kita.

4) Tahapan hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal terjalin melalui beberapa tahapan, menurut Devito dalam Wisnuwardhani & Mashoedi (2012:120) tahapan yang harus dilalui ialah:

- a) Tahap kontak  
Semua hubungan diawali dengan kontak dengan orang lain. Fase pertama ini akan menimbulkan persepsi dimana seseorang dapat melihat, mendengar atau membaui orang lain. Tahap keterlibatan  
Merupakan tahap lebih lanjut ketika seseorang sudah memutuskan untuk lebih mengenal orang lain. Bisa salah satu pihak membuka diri maupun pihak lainnya yang membuka diri.
  - b) Tahap keakraban  
Pada tahapan ini mengawali dengan adanya keterbukaan dan komunikasi yang baik sehingga orang lain merasa nyaman dan terbentuk suatu hubungan yang harmonis. maka orang akan lebih mengikat diri satu sama lainnya. Masing-masing berusaha mempertahankan hubungannya agar tidak putus, sehingga terbentuklah pertalian satu sama lainnya.
  - c) Tahap pemudaran  
Tahap ini ditandai dengan semakin melemahnya hubungan antara kedua belah pihak. Waktu yang mereka lalui semakin sedikit, dan tidak ada lagi pengungkapan hal pribadi satu sama lain.
  - d) Tahap pemutusan  
Pemutusan hubungan diawali dengan adanya konflik antar individu sehingga akan menimbulkan adanya ketidaknyamanan dan perpisahan diantara kedua orang yang memiliki hubungan.
- 5) Indikator Hubungan Interpersonal
- Menurut Jack R. Gibb, Brooks dan Emmert dalam Jalaluddin Rakhmat (2011:131) menyebutkan beberapa indikator hubungan interpersonal:
- a) Saling menghargai  
saling toleran Serupa dengan toleransi, menghormati sesama merupakan hal yang utama dari sebuah hubungan interpersonal. Individu menghormati individu, kelompok, maupun khalayak lainnya akan membuat hubungan interpersonal tercipta dengan baik melalui terbangunnya sebuah citra baik.
  - b) Loyalitas dan toleransi
  - c) Toleransi akan membuat orang lain merasa nyaman kepada kita sehingga tercipta sebuah komunikasi yang baik dan mampu menjalin hubungan yang lebih baik.
  - d) Saling terbuka  
Sikap saling terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan hubungan interperpersonal yang efektif.
  - e) Keakraban  
Keakraban mengacu pada pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang, hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak dapat memenuhi kebutuhan kasih sayang seperti yang di maksud.

### **Quality of work life**

Menurut Lay Sitat dalam Al-Qutop & Harrim (2011:72) mendefinisikan bahwa *quality of work life* adalah kondisi yang

menguntungkan dan tempat lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan hadiah, keamanan kerja dan jenjang karir. Hal ini banyak perusahaan yang menganggap manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan menganggap perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat didalamnya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau dikenal dengan istilah *quality of work life*. kualitas kehidupan kerja (QWL) berasal dari konferensi hubungan tenaga kerja international pada tahun 1972 di Arden House, Columbia University, New York Davis & Cherns dalam Sinha (2012:22)

Menurut Robbins dalam Gayathiri & Ramakrishnan (2013:47) mendefinisikan QWL sebagai berikut:

*“a proses by wich or organisation respond to employee nedss by developing mechanism to allow to share fully in making the deciosions that design their lives at work”*. Dari pendapat Robbins tersebut, dapat diartikan bahwa QWL merupakan “sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan serta ikut mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan”.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality of Work Life***

Sinha (2012:65-67) menjelaskan faktor-faktor *quality of work life* yaitu:

- 1) Dukungan organisasi  
Sinha (2012:65) menyatakan bahwa salah satu hal penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh organisasi memberikan dukungan pada karyawannya. Dukungan organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan secara umum kualitas kehidupan kerja (QWL).
- 2) Budaya Organisasi yang Responsif terhadap keluarga.  
Sinha (2012:66) Lingkungan kerja yang suportif tercermin dari ketersediaan dukungan emosional seperti pemberian toleransi, saran, dan dukungan emosional lainnya oleh pihak perusahaan. Karyawan terkadang memiliki kekhawatiran akan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan keluarganya.
- 3) Jadwal kerja yang fleksibel  
Hiil, Ferris, dan Martinson dalam Sinha (2012:66) menyatakan jadwal kerja yang fleksibel mempermudah karyawan untuk menggunakan waktu secara efisien dengan pengaturan jadwal yang sesuai dengan pengaturan karyawan. Sehingga ketika karyawan dapat menghadapi permasalahan yang ditemuinya tanpa mengganggu jadwal kerjanya.
- 4) Kepuasan kerja  
Sinha (2012:67) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam kualitas kehidupan kerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa puas dan antusias terhadap pekerjaannya.
- 5) Imbalan, keuntungan dan kompensasi

Hackman dan Oldams (dalam Sinha 2012:67) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan interaksi antara lingkungan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan. Interaksi antara keduanya tercermin dari kepuasan karyawan terhadap imbalan, keuntungan, dan kompensasi yang didapatkannya melalui pekerjaannya.

### **Indikator *Quality of Work Life***

Menurut Porkiani. *et al.* (2011:688) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dari *quality of work life*.

- 1) Keamanan kerja  
Merupakan harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti ada atau tidaknya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan dan kesempatan karir jangka panjang.
- 2) Keadilan dan kesetaraan  
Merupakan sebuah konsep luas yang menganggap bahwa individu harus mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dalam semua tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 3) Pendapatan gaji dan tunjangan  
Kedua hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Pendapatan gaji merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian keanggotaan organisasional.
- 4) Peningkatan keterampilan dan kesempatan  
Merupakan proses dimana seseorang mendapatkan peluang untuk meningkatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional.
- 5) Partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan  
Bentuk pemberdayaan karyawan seperti ini merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen. Hal ini merupakan pemberian kewenangan dan tanggung jawab kepada karyawan untuk mengambil keputusan tentang pekerjaan mereka tanpa harus melewati persetujuan dan pengawasan manajerial sebagaimana biasanya.

### **Kepuasan kerja**

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajerial yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Menurut Robbins (2011:147) kepuasan kerja didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima”. Karena suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak

terpuaskan”. Artinya pekerja yang terpuaskan akan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2011:98) adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.” Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja terjadi banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu, tak seorangpun manajer bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja perlu tetap mendapat perhatian. Dengan terpuaskannya berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan karyawan akan dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

### **Hipotesis**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel efikasi diri ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ) *quality of work life* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo.
2. Diduga bahwa variabel efikasi diri ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *quality of work life* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo.
3. Diduga bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ada dua yaitu metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2012: 113) metode kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya. Menurut Sugiyono (2012: 114) Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan tehnik perhitungan matematika atau statistika. Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini

adalah metode kuantitatif korelasi dengan pengambilan data primer dan skunder.

Korelasi adalah suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2012 : 36). Karena peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh efikasi diri, hubungan interpersonal, dan quality of work life terhadap kepuasan kerja karyawan, maka jenis penelitian yang akan dijalankan penulis adalah penelitian korelasi. Dan metode penelitiannya berdasarkan metode kuantitatif dengan menggunakan statistik untuk menganalisis datanya yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2012 : 80 ) mengemukakan bahwa 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Reny Swalayanku yang berjumlah 56 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:81) Sampel mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu., maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel Sugiyono (2012 : 84). Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2012:85). Jadi dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh anggota populasi dengan jumlah 56 orang untuk dijadikan sampel.

#### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono, (2014:244) “ analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Menurut Arikunto (2013:339) Analisis regresi linier berganda adalah “Hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*”. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel independen atau variabel bebas
- X<sub>1</sub> = Efikasi diri
- X<sub>2</sub> = Hubungan interpersonal
- X<sub>3</sub> = *Quality of work life*
- e = Standart error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hubungan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Efikasi Diri (X<sub>1</sub>), Hubungan Interpersonal (X<sub>2</sub>) dan *Quality of Work Life* (X<sub>3</sub>), adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22 For Windows* dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,159	,287		,555	,581
Efikasi diri	,288	,090	,239	3,205	,002
Hubungan interpersonal	,320	,063	,464	5,053	,000
<i>Quality of work life</i>	,311	,094	,353	3,320	,002

a. Variabel dependen Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,159 + 0,288 X_1 + 0,320 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

Y = Kepuasan Kerja 0,159

Nilai konstanta (a) sebesar 0,159 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Efikasi diri ( $X_1$ ), Hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *Quality of work life* ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 0,159. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ke tiga variabel tersebut, melainkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

$X_1$  = Efikasi Diri

Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,288 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y) Dengan variabel efikasi diri ( $X_1$ ) yang artinya jika variabel efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka besar nilai variabel kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y) akan naik sebesar 0,288 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$X_2$  = Hubungan Interpersoanal

Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,320 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) yang artinya jika variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan, maka besar nilai kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo juga akan naik sebesar 0,320 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$X_3$  = *Quality of Work Life*

Nilai koefisien ( $X_3$ ) sebesar 0,311 positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel *quality of work life* ( $X_3$ ) yang artinya jika variabel *quality of work life* ( $X_3$ ) naik sebesar 1 satuan, maka besar nilai variabel kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,311 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

e = Standart Error

yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian, atau nilai mencerminkan keakuratan sampel yang kita pilih dalam penelitian, dimana semakin kecil nilai standart eror, maka akan memberi arti sampel yang di ambil cocok atau cukup mewakili populasi.

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi  $R^2$  untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi R square berkisar antara 0-1, yang berarti semakin kecil R square maka hubungan antara kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya juga, jika R square makin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Berdasarkan hasil

perhitungan regresi linier berganda pada SPSS 22, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determiansi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,815	,804	,28718

a. Predictors: (constant), efikasi diri  
quality of work life, hubungan interpersonal

Sumber: Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai prediksi dari variabel terikat sebesar 90,3% ( $R=0,903 \times 0,903=0,815$ ). *Standart error the estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y. Dari hasil *standart eror the estimate* adalah 0,28718. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi tersebut sangat baik antara varibel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo Y.

Nilai R square menunjukkan nilai 0,815 atau 81,5% yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life*, mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 0,195 atau 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan atas hasil perhitungan SPSS 22 *for windows* pada regresi linier berganda dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis kedua yaitu pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F

Pengujian ini dalah untuk menguji secara simultan atau besama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 56-4 = 52$ , di peroleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,78.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 *For Windows* mengenai analisis hubungan secara simultan dperoleh hasil sebgai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,865	3	6,288	76,246	,000 <sup>b</sup>
Residual	4,289	52	,082		
Total	23,154	55			

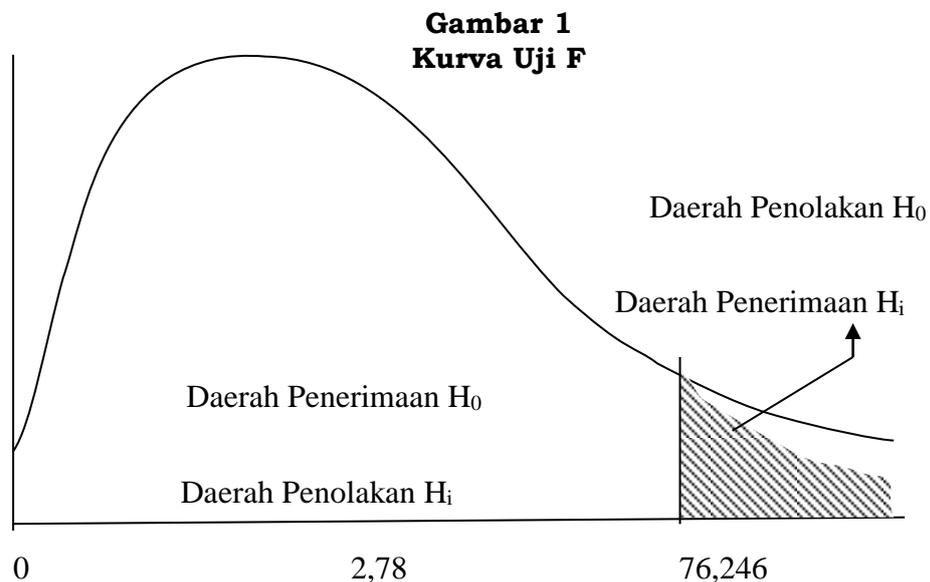
A. Dependent variable: kepuasan kerja

B. Predictors: (constant), quality of work life, hubungan interpersonal, efikasi diri

*Sumber: Data Primer diolah peneliti*

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $76,246 > 2,78$  dan  $sig < 0,05$ , yaitu  $0,000^b < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel efikasi diri, ( $X_1$ ) hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *quality of work life* ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y).

Dari kondisi ini dapat digambarkan kurva distribusi F sebagai berikut:



Karena  $F_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak artinya tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan jika  $H_1$  diterima maka adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. jadi pada tingkat signifikan  $0,000^b$  dapat disimpulkan bahwa pada tingkat  $\alpha = 0,05$  secara simultan variabel efikasi diri ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *quality of work life* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga bahwa efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

**Pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji t)**

Hipotesis efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* dalam penelitian ini dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dengan tarif signifikan sebesar 5% atau  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2=56-2=54$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1,673 . jika statistik t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

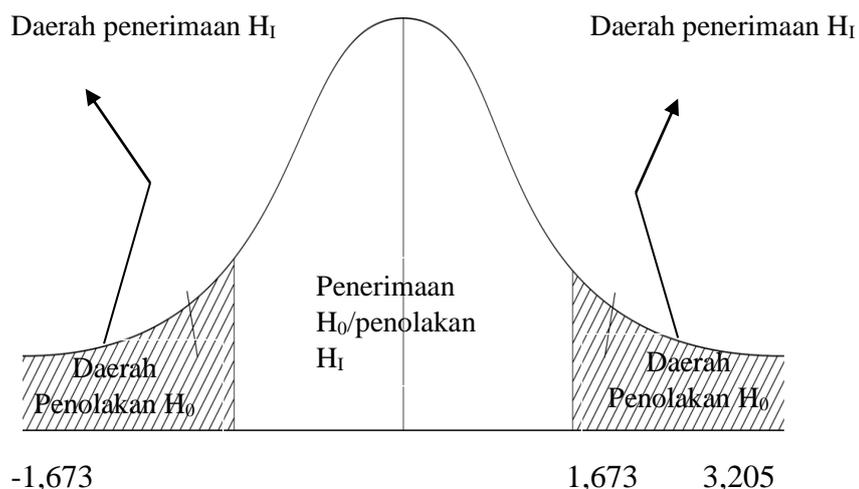
Variabel bebas (X)	t hitung	t tabel	Keterangan
Efikasi Diri ( $X_1$ )	3,205	1,673	Signifikan
Hubungan Interpersonal ( $X_2$ )	5,053		Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> ( $X_3$ )	3,320		Signifikan

Dari hasil koefisien uji t menggunakan SPSS 22, maka dapat dijelaskan tabel di atas sebagai berikut:

1. Efikasi Diri

Hasil perhitungan uji t, variabel efikasi diri ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung  $X_1$  sebesar 3,205. Maka t hitung > t tabel, yaitu  $3,205 > 1,673$ . Dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel efikasi diri ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

**Gambar 2. Kurva Uji t Variabel Efikasi Diri**



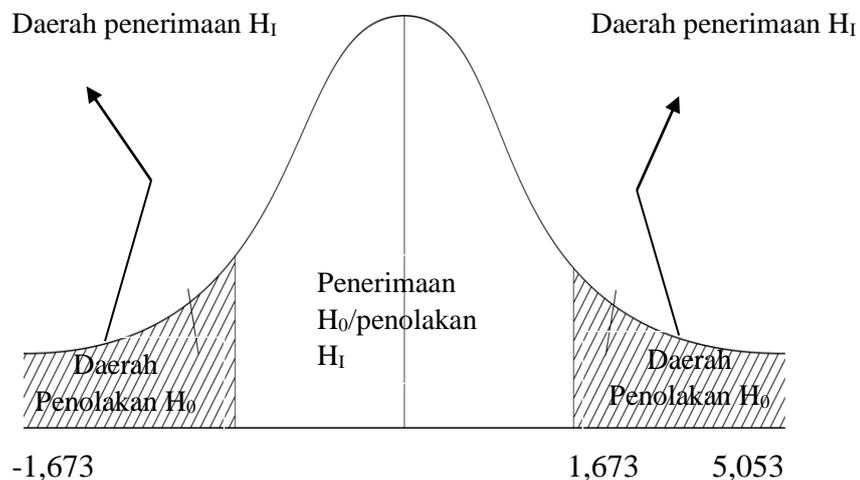
Dari kurva diatas menunjukkan  $t_{hitung}$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  artinya tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau  $H_1$  diterima artinya adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga secara

parsial efikasi diri ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y)

2. Hubungan Interpersonal

Diketahui Hasil perhitungan uji t, variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 5,053. Maka  $t_{hitung}$  Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari kondisi ini dapat di gambarkan kurva distribusi t sebagai berikut.

**Gambar 3**  
**Kurva Uji t Variabel Hubungan Interpersonal**

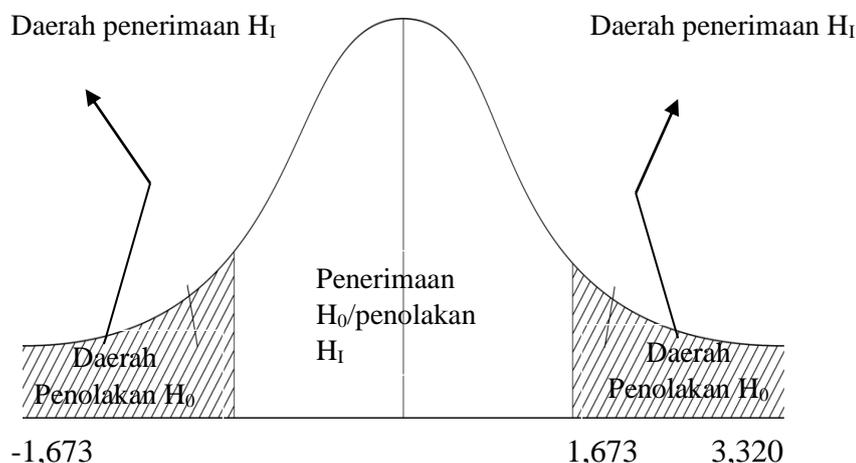


Dari kurva di atas menunjukkan  $t_{hitung}$  terletak pada daerah penolakan  $H_0$  artinya tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau  $H_1$  diterima artinya adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka secara parsial variabel hubungan interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y).

3. *Quality of Work Life*

Diketahui hasil perhitungan uji t, variabel *quality of work life* ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t  $t_{hitung}$   $X_3$  sebesar 3,320. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel *quality of work life* ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari kondisi ini dapat digambarkan kurva distribusi t sebagai berikut:

**Gambar 4**  
**Kurva Uji t Variabel *Quality of Work Life***



Dari kurva di atas menunjukkan  $t_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Secara parsial variabel *quality of work life* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas efikasi diri ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *quality of work life* ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo ( $Y$ ).  
**Dan dapat diterima serta dibuktikan kebenarannya.**

#### **Pengujian hipotesis ketiga yaitu variabel dominan**

Dengan pengujian Hipotesis ketiga ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara variabel bebas, yaitu efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo.

Dasar untuk menentukan variabel yang dominan yaitu dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  terbesar dari ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 *for windows* pada tabel 4.13 *Coeffisients* hasil uji  $t_{hitung}$  di atas diketahui bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar 5,053 jika dibandingkan dengan efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 3,205 dan *quality of work life* ( $X_3$ ) sebesar 3,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo ( $Y$ ).

Dari hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketiga yang diduga bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kepusan kerja karywan Reny Swalaynaku di Waru Sidoarjo ( $Y$ ) **terbukti atau dapat diterima kebenarannya**

### Pembahasan

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada Reny swalaynku di Waru Sidoarjo diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=0,159 + 0,288 X_1 + 0,320 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu efikasi diri ( $X_1$ ), hubungan interpersonal ( $X_2$ ) dan *quality of work life* ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan untuk pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan dilakukan uji t, dan hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai  $t_{hitung}$  variabel efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 3,205, hubungan interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 5,053 dan *quality of work life* ( $X_3$ ) sebesar 3,320 >  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,673, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo ( $Y$ ).

Dari hasil uji secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 76,426 > F tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi 0,000<sup>b</sup> lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang terdiri dari efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo. Dimana hal tersebut terlihat pada F hitung yang terletak pada daerah penolakan  $H_0$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu efikasi diri, hubungan interpersonal, dan *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil uji t (parsial) variabel efikasi diri dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi  $t_{hitung}$  sebesar 3,205 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dan terletak pada daerah penolakan  $H_1$ , yang artinya dalam hal ini efikasi diri mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 22 variabel hubungan interpersonal dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi  $t_{hitung}$  sebesar 5,053 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dan terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ , yang artinya dalam hal ini hubungan interpersonal mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 22 variabel *quality of work life* dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Reny Swalaynku di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi  $t_{hitung}$  sebesar 3,320 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  dan terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_1$ , yang artinya

dalam hal ini *quality of work life* mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) di atas diketahui variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung lebih besar 5,053 jika dibandingkan dengan efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 3,205 dan *quality of work life* ( $X_3$ ) sebesar 3,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari dan analisis serta pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung 76,246 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti F hitung  $>$  F tabel yaitu sebesar 2,78 dan signifikansi uji F  $<$  0,05. Hasil tersebut masuk dalam kriteria F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti berpengaruh secara signifikan simultan.
2. Untuk pengujian variabel bebas (efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life*) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t (parsial) telah diketahui bahwa variabel efikasi diri, hubungan interpersonal dan *quality of work life* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai t hitung sebesar 3,205 ( $X_1$ ), 5,053 ( $X_2$ ), 3,320 ( $X_3$ )  $>$  t tabel 1,673.
3. Berdasarkan hasil uji perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (uji parsial) di atas diketahui variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung lebih besar 5,053 yaitu jika dibandingkan dengan efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 3,205 dan *quality of work life* ( $X_2$ ) sebesar 3,320 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan interpersonal ( $X_2$ ) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku di Waru Sidoarjo (Y).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Al-Qutop, Muhdi-Adden Y. 2011. *Quality of work life Human well-being Linkage: Integrate conceptual framework*. *International of business and management*
- Bandura, Wilson. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Baron, Robert. A. & Byrne, Donn. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan. DR. L. 2013. *Quality of Work Life-linkage with job satisfaction and performance. International journal of business and management invention*.
- Gibson, James L., Jhon Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. Dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Dede Rahmat. 2011. *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resouces Managemen 10<sup>th</sup> ed*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nanjundeswaraswamy, T.S & Swamy D.R 2013 *Riview literature on quality of work life. International journal for quality research*.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Mandiri Belajar Spss untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta : Penerbit Media Kom.
- Porkiani, Masoud, Mehdi Yadolla, Zahra Sardini, and Atefah Ghayoomi. 2011. *Relationship between the quality of work lifeand employees'aggression. Journal of A merican Science*.
- Pedrazza, Monica,. Trifiletti, Elena,. And Barlanda, Sabrina. 2013. " *Self-Efficacy in Sosial Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Sosial Workers*". *Sosial Science*
- Robbins P. Stephan. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sinha, Chandranshu. 2012. *Factor affecting quality of work life: Epirical evidence from indian organizations. Journal of business and management research vol.2*
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh tiga. Bandung : Alfabeta.
- Sujianto, Eko Agus. 2011. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya.
- Wisnuwardhani, dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpesonal*. Jakarta: Salemba Humanika
- (renyswalayanku.blogspot.com)