

# PENGARUH EFIKASI DIRI DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GARDA DEPAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

## *THE EFFECTS OF SELF EFFICACY AND INTERPERSONAL RELATIONSHIP ON JOB SATISFACTION OF GARDA DEPAN PT. ASELI DAGADU DJOKDJA*

Oleh : **Supriyadi**

Prodi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

[Supriyadi5047@gmail.com](mailto:Supriyadi5047@gmail.com)

**Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd.**

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (2) Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (3) Pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja sejumlah 104 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menemukan: (1) Efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan dengan nilai ( $\beta$ ) -0,239 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,024$ ) dengan pengaruh sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,056 atau 5,6%. (2) Hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan dengan nilai ( $\beta$ ) 0,607 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ) dengan pengaruh sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,314 atau 31,4%. (3) Efikasi diri dan hubungan interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja, besarnya pengaruh adalah ( $\Delta R^2$ ) 0,259 atau 25,9 %.

Kata kunci: Efikasi Diri, Hubungan Interpersonal, Kepuasan Kerja

### **Abstract**

*This study aims to analyze: (1) The effect of self efficacy on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (2) Effect of interpersonal relationship on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja (3) The effect of self-efficacy and interpersonal relationship on job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. This type of research is descriptive associative. The population of this study were all employees of PT. Aseli Dgadu Djokdja totaling 104 employees and 87 employees as sample. The analysis technique used is multiple regression and the sampling technique used simple random sampling. The result found that: (1) The self-efficacy has negative and significant influence on job satisfaction garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja showed that ( $\beta$ ) -0,239 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,024$ ). Based on adjust  $R^2$  is 0,056 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by self efficacy by 5,6 %.(2) The interpersonal relationship has positive and significant influence on the job satisfaction of garda depan showed that ( $\beta$ ) 0,607 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Based on adjust  $R^2$  is 0,314 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by interpersonal relationship by 31,4% %.(3) Self efficacy and interpersonal relationship simultaneously effect on job satisfaction garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Based on adjust  $R^2$  is 0,259 showed that job satisfaction of garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja effected by self efficacy and interpersonal relationship by 25,9 %.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Interpersonal Relationship, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Dengan semakin berkembangnya 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. PT. Aseli Dagadu Djokdja adalah perusahaan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan terutama divisi *marketing* yang disebut sebagai garda depan.

Kepuasan kerja garda depan sangat penting untuk diperhatikan sebab sebagai tim *marketing*, mereka adalah ujung tombak penjualan dari perusahaan. Banyaknya keluhan yang sering muncul dari para garda depan, mengindikasikan bahwa mereka merasa tidak nyaman selama bekerja. Keluhan yang timbul mulai dari imbalan, pekerjaan, rekan kerja, dan atasan.

Keluhan mengenai gaji terutama timbul dari garda depan yang baru direkrut, mereka mengeluhkan dimana gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sejumlah *jobdesk* harus dikerjakan secara cepat terutama ketika jumlah konsumen yang berkunjung sedang banyak maka tekanan pekerjaan menjadi semakin besar, ditambah lagi senioritas dari rekan kerja dan selaku atasan didalam gerai mereka adalah orang yang harusnya peka terhadap kondisi kegeraian tetapi sering kali supervisor tidak berkeliling mengecek kondisi gerai juga atasan yang kurang peka terhadap kondisi gerai.

Keluhan ini apabila tidak ditangani dengan baik maka akan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari absensi baik menerangkan keterlambatan maupun mangkir kerja (Robbins,1996), hal ini karena karyawan merasa tidak nyaman dengan tempat bekerja atau tidak puas terhadap suatu hal. Berikut daftar keterlambatan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja selama kurun waktu bulan April 2015 hingga Agustus 2015:

Tabel 1. Data Keterlambatan Garda Depan

| Bulan   | Jumlah Keterlambatan |
|---------|----------------------|
| April   | 1                    |
| Mei     | 2                    |
| Juni    | 1                    |
| Juli    | 6                    |
| Agustus | 1                    |

Sumber : Data Absensi Garda Depan

Untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti melakukan pra *survei*. Berikut ini merupakan hasil pra *survei* yang dilakukan kepada 30 responden untuk mengetahui hal faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Tabel 2. Hasil Pra *Survey* 30 Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

| No. | Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | Suara |
|-----|---|-------|
| 1.  | Efikasi Diri                            | 16    |
| 2.  | Hubungan Interpersonal                  | 21    |
| 3.  | Kompensasi                              | 8     |
| 4.  | Beban Kerja                             | 8     |
| 5.  | Lingkungan Kerja                        | 5     |
| 6.  | Kepemimpinan                            | 2     |
|     | Total                                   | 60    |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan Tabel 2 terlihat faktor yang paling banyak dipilih adalah efikasi diri dipilih oleh 16 responden dan hubungan interpersonal dipilih oleh 21 responden. Sedangkan Gibson *et all* (2012: 159) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Kasus yang terjadi ketika efikasi diri rendah adalah melayani konsumen seadanya atau justru menghindari konsumen dan lebih memilih untuk beristirahat secara diam-diam.

Garda depan dengan efikasi diri yang tinggi akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab dan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan berbeda dengan garda depan dengan efikasi diri yang rendah maka hanya bekerja seadanya atau mungkin justru mengakibatkan kerja tim menjadi tidak maksimal.

Faktor selanjutnya adalah hubungan interpersonal, faktor ini banyak dipilih dikarenakan garda depan bekerja secara tim baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan posisi yang sama. Menurut Hakim (2014: 542) hubungan interpersonal adalah dimana kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara.

Keakraban didalam tim selalu diupayakan oleh atasan guna menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi garda depan, dengan adanya keakraban dalam tim maka 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. Meskipun telah diupayakan sedemikian rupa akan tetapi ketidakcocokan antar individu masih terjadi. Pergesekan pendapat atau perselisihan pandangan membuat kerja tim tidak berlangsung sebagaimana mestinya.

Hal ini masih diperparah dengan adanya rasa senioritas yang berlebihan dari garda depan lama terhadap garda depan yang baru masuk. Kondisi ini menghambat transfer ilmu mengenai pekerjaan terutama bagi garda depan yang tidak mudah akrab atau pemalu. Ciri-ciri hubungan interpersonal ialah saling memerlukan, mengenal secara dekat, kerjasama dan pola hubungan antarpribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh:

1. Efikasi diri terhadap kepuasan kerja Garda Depan PT. Aseli Djokdja.
2. Hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja.
3. Efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja secara simultan.

Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian mengenai kepuasan kerja

karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja beserta faktor yang mempengaruhinya yakni efikasi diri dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu penulis mengambil judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja)”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sekaran, 2006: 110). Sedangkan termasuk pendekatan kuantitatif dikarenakan akan menggambarkan analisa pengaruh antar variabel dinyatakan dalam angka.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di gerai penjualan PT. Aseli Dagadu Djokdja selama kurun waktu Januari 2015 sampai dengan selesai.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Garda Depan Dagadu Yogyakarta dengan jumlah karyawan mencapai 104 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap responden, yaitu karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuesioner, Kuesioner yang diberikan menggunakan 5 pilihan jawaban yang disusun sedemikian rupa sehingga responden dapat memilih pernyataan yang sesuai dengan pilihan jawaban mereka.

### Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner , dengan tiga variabel yaitu efikasi diri, hubungan interpersonal dan kepuasan kerja karyawan.

Kuesioner variabel efikasi diri diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati (2014) yang berisi 9 pernyataan. Contoh pernyataan yaitu, “Saya tidak yakin dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya”. Kuesioner terkait hubungan interpersonal diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) berisi 4 pernyataan. Contoh pernyataan yaitu “Saya ikut merasakan dan memikirkan permasalahan yang dihadapi karyawan lain”. Kuesioner untuk variabel kepuasan kerja karyawan diambil dari penelitian dilakukan oleh Nugroho (2014) yang berisi 10 butir pernyataan. Contoh pernyataan yaitu “Saya akan merasa puas dengan pekerjaan saya”.

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada 1 item pernyataan yang dianggap gugur karena nilai dari *factor loading* < 0,5.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item yang lolos dari uji validitas mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini handal.

### Teknik Analisis data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Prasyarat Analisis
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Linieritas
  - c. Uji Multikolinieritas
  - d. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis
  - a. Uji Regresi linier berganda
  - b. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

- a. Analisis Berdasarkan Karakteristik Responden

##### 1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 48        | 55,2           |
| Perempuan     | 39        | 44,8           |
| Jumlah        | 87        | 100,0          |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden (55,2%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden (44%)

##### 2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| Umur     | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| 17 tahun | 1         | 1,1            |
| 18 tahun | 3         | 3,4            |
| 19 tahun | 15        | 17,2           |
| 20 tahun | 28        | 32,2           |
| 21 tahun | 20        | 23,0           |
| 22 tahun | 15        | 17,2           |
| 23 tahun | 4         | 4,6            |
| 24 tahun | 1         | 1,1            |
| Total    | 87        | 100,0          |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 17 tahun sebanyak 1 orang (1,1%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja

berumur 18 tahun sebanyak 3 orang (3,4%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 19 tahun sebanyak 15 orang (17,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 20 tahun sebanyak 28 orang (32,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 21 tahun sebanyak 20 orang (32,2%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 22 tahun sebanyak 15 orang (17,2%) garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 23 tahun sebanyak 4 orang (4,6%) dan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berumur 24 tahun sebanyak 1 orang (1,1%).

3) Pendidikan yang Ditempuh

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan pendidikan yang sedang ditempuh disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan yang Ditempuh

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| D3         | 11        | 12,6           |
| S1         | 76        | 87,4           |
| Jumlah     | 87        | 100,0          |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang sedang menempuh pendidikan tingkat D3 sebanyak 11 orang (12,6%) dan garda depan yang sedang menempuh pendidikan jenjang S1 sebanyak 76 orang (87,4%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| 5 bulan      | 45        | 51,7           |
| 8 bulan      | 42        | 48,3           |
| Total        | 87        | 100,0          |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja selama 5 bulan sebanyak 45 orang (51,7%), garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja selama 8 bulan sebanyak 42 orang (48,3%).

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 22; nilai maksimum sebesar 45; mean sebesar 33,57; dan standar deviasi sebesar 3,77. Selanjutnya variabel kepuasan kerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3,4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

| Kategori | Interval Skor         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 37,34$        | 12        | 12,6           |
| Sedang   | $29,8 \leq X < 37,34$ | 64        | 73,3           |
| Rendah   | $X < 29,8$            | 11        | 12,6           |
| Jumlah   |                       | 87        | 100,00         |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

2) Efikasi Diri

Hasil analisis deskriptif pada variabel efikasi diri diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 40; mean sebesar 27,17; dan standar deviasi sebesar 4,82. Selanjutnya variabel efikasi diri dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel efikasi diri terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing

mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel efikasi diri disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

| Kategori | Interval Skor          | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|------------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 24,50$         | 12        | 13,8           |
| Sedang   | $19,86 \leq X < 24,50$ | 65        | 74,7           |
| Rendah   | $X < 19,86$            | 10        | 11,5           |
| Jumlah   |                        | 87        | 100,00         |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

### 3) Hubungan Interpersonal

Hasil analisis deskriptif pada variabel hubungan interpersonal diperoleh nilai minimum sebesar 8; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 14,11; dan standar deviasi sebesar 2,49. Selanjutnya variabel hubungan interpersonal dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel hubungan interpersonal terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel hubungan interpersonal disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Kategorisasi Variabel Hubungan Interpersonal.

| Kategori | Interval Skor         | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|-----------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 16,6$         | 16        | 18,4           |
| Sedang   | $11,62 \leq X < 16,6$ | 60        | 69,9           |
| Rendah   | $X < 11,62$           | 11        | 12,6           |
| Jumlah   |                       | 87        | 100,00         |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

### Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

| Variabel               | Signifikansi | Keterangan |
|------------------------|--------------|------------|
| Efikasi Diri           | 0,140        | Normal     |
| Hubungan Interpersonal | 0,387        | Normal     |
| Kepuasan Kerja         | 0,240        | Normal     |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

#### b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak dengan syarat nilai signifikansi  $P > 0,05$  (Ghozali, 2011:166). Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Linieritas

| Variabel               | Signifikansi | Keterangan |
|------------------------|--------------|------------|
| Efikasi Diri           | 0,353        | Linier     |
| Hubungan Interpersonal | 0,676        | Linier     |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

|            | Efikasi Diri          | Hubungan Interpersonal |
|------------|-----------------------|------------------------|
| Tolerance  | 0,854                 | 0,854                  |
| VIF        | 1,172                 | 1,172                  |
| Kesimpulan | Non Multikolinieritas | Non Multikolinieritas  |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel               | Signifikansi | Keterangan              |
|------------------------|--------------|-------------------------|
| Efikasi Diri           | 0,662        | Non Heteroskedastisitas |
| Hubungan Interpersonal | 0,247        | Non Heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

### Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda:

Tabel 13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Efikasi Diri, Hubungan Interpersonal dan Kepuasan Kerja

| Independen Dan Kontrol Variabel | Kepuasan Kerja      |                    |                     |                     |
|---------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
|                                 | Model 1 ( $\beta$ ) | Model 2( $\beta$ ) | Model 3 ( $\beta$ ) | Model 4 ( $\beta$ ) |
| Umur                            | -0,011              | 0,013              | 0,139               | 0,139               |
| Pendidikan                      | -0,263              | -0,239             | -0,176              | -0,176              |
| Lama_Bekerja                    | -0,161              | -0,170             | -0,087              | -0,089              |
| Jenis-Kelamin                   | 0,048               | 0,033              | -0,144              | 0,142               |
| Efikasi_Diri                    | -                   | -0,239*            | -0,142              | -0,020              |
| Hubungan Interpersonal          | -                   |                    | 0,607**             | 0,598*              |
| R <sup>2</sup>                  | 0,088               | 0,144              | 0,402               | 0,402               |
| $\Delta R^2$                    | 0,088               | 0,056              | 0,314**             | 0,259*              |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

\*\*p<0.01;\*p<0.05

#### 1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dalam

penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar ( $\beta$ ) -0,239 (\*p<0.05; p=0,024). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,056\*; dengan nilai signifikansi 0,024 (dibawah 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

#### 2) Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar ( $\beta$ ) 0,607 (\*\*p<0.01; p=0,000). Kontribusi pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,314\*\*; dengan nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,01) maka hipotesis kedua diterima.

#### 3) Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja garda depan. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 20, diketahui bahwa efikasi diri ( $\beta$ ) -0,20 (p<0.05; p=0,831) dan hubungan interpersonal ( $\beta$ ) 0,598 (\*\*p<0.01; p=0,000). Kontribusi pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan

kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,259 sehingga hipotesis ketiga diterima sebagian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar ( $\beta$ ) -0,239; ( $* < 0,05; p = 0,024$ ). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,056.

Efikasi diri oleh John (Mangkunegara, 2009: 142) didefinisikan sebagai keyakinan bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan confidence, competence, dan ability. Sedangkan Gibson (Mangkunegara, 2009: 142) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang garda depan justru akan menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan garda depan dengan efikasi diri tinggi tidak puas dengan apa yang ia terima. Garda depan membandingkan apa yang ia berikan terhadap perusahaan dengan apa yang ia terima sebagai imbalan tidak sesuai harapan. Misalnya masalah gaji, ketika garda depan telah melakukan pekerjaan dengan baik bahkan melebihi standart namun imbalan yang diterima tidak menutupi dengan biaya yang telah dikeluarkan. Berbeda dengan garda depan dengan efikasi diri rendah maka cenderung menerima dan puas terhadap apa yang ia terima karena

mereka tidak menetapkan tujuan atau target yang tinggi.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Verdyani (2009) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemungkinan pengaruh negatif juga bisa disebabkan oleh tidak adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi tidak sesuai. Pengawasan diperlukan agar responden mengisi sesuai dengan apa yang mereka rasakan, apabila pengawasan tidak dilakukan maka responden bisa saja mengisi secara asal atau responden mengisi lebih dari satu kali sehingga membuat hasil penelitian tidak sesuai dengan fakta dilapangan.

### **Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar ( $\beta$ ) 0,607 ( $**p < 0,01; p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,314.

Hubungan interpersonal diartikan sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Manusia berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu lainnya dan saling memerlukan satu sama lainnya, semakin erat hubungan interpersonal yang dijalin oleh anggota organisasi baik secara horizontal dan vertikal maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya karena ia dianggap sebagai anggota organisasi aktif dan merasa diterima.

Menjadi garda depan tidak lepas dari kerjasama tim, garda depan melakukan pola interaksi antar satu sama lain guna berjalannya operasional gerai. Semakin baik hubungan yang dimiliki garda depan maka pola kerjasama menjadi lebih baik, semisal



ketika seorang garda depan membutuhkan bantuan merapikan stok produk maka garda depan lain yang melihat temannya kerepotan secara spontan ikut membantu pekerjaan. Pola hubungan yang baik juga ditunjukkan ketika melayani konsumen, ketika ada konsumen yang dianggap kurang ramah terhadap garda depan perempuan maka garda depan laki-laki melakukan back up untuk melayani konsumen tersebut.

Hubungan yang baik tidak hanya sesama garda depan namun juga kepada atasan baik supervisor, manager bahkan direktur utama. Semua pihak berhak memperoleh perlakuan yang kekeluargaan dari orang lain karena di Dagadu rasa kekeluargaan dalam bekerja sangat diutamakan sehingga loyal dan toleran satu sama lain akan terbentuk.

Penelitian Churchill tahun 2010 juga mengemukakan bahwa adanya hubungan interpersonal antar sales akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan membuat mereka merasa menjadi anggota organisasi.

### **Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa nilai efikasi diri ( $\beta$ ) -0,20 ( $p < 0.05$ ;  $p = 0,831$ ) dan hubungan interpersonal ( $\beta$ ) 0,598 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,259.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal menunjukkan pengaruh yang lebih dominan. Ketika efikasi diri dan hubungan interpersonal dipisah maka efikasi diri memberikan pengaruh negatif sedangkan hubungan interpersonal menunjukkan pengaruh positif. Ketika keduanya digabungkan maka hasil menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengaruh hubungan interpersonal tetap positif namun pengaruhnya turun.

Kerjasama tim yang harmonis antar garda depan dan atasan ketika bekerja tidak cukup memberikan dampak yang signifikan terhadap garda depan dengan efikasi diri yang tinggi. Hal ini dikarenakan garda depan dengan efikasi diri tinggi cenderung bekerja secara individu dan mengutamakan pencapaian target secara pribadi. Garda depan dengan perilaku seperti ini biasanya dianggap sombong dan kurang kompak dengan rekan kerjanya, hal ini memicu penurunan kepuasan kerja yang dialami garda depan ketika bekerja. Penelitian Wulandari tahun 2014 juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi garda depan banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain gaji, beban kerja dan lingkungan fisik tempat kerja. Selain gaji manajemen juga menyediakan bonus dan juga desain fisik gerai dagadu didesain secara unik karena mengikuti budaya kota jogja. Faktor tersebut juga dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja garda depan selain efikasi diri dan hubungan interpersonal.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai ( $\beta$ ) -0,239 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,02$ ). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,056 atau sebesar 5,6%. Oleh karena itu pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan masukan-masukan yang diberikan oleh garda depan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. berbagai solusi yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan efek secara

langsung kepada garda depan sehingga mereka akan semakin nyaman untuk bekerja.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar sebesar ( $\beta$ ) 0,607 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja garda depan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,314 atau sebesar 31%. Artinya kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja akan meningkat apabila hubungan antar rekan kerja berjalan secara harmonis.

3. Pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja diterima secara parsial. Jika dilakukan analisis secara simultan maka hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja namun efikasi diri hanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Besarnya pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja ialah ( $\Delta R^2$ ) 0,259 atau 25,9%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Untuk menghilangkan adanya senioritas yang terus terjadi antara karyawan *junior* dan *senior* maka pihak manajemen sangat disarankan agar pihak manajemen mengadakan pertemuan maupun kegiatan *outbond* secara berkala. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan dan

juga meningkatkan kerjasama diantara tim.

2. Pemberian *reward* yang menarik kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan semangat kerja kepada karyawan dengan efikasi diri yang rendah. Hal ini untuk memotivasi karyawan tersebut agar terus belajar dan meningkatkan kinerjanya dan akan berpengaruh kerja tim yang semakin baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A.(1986). Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Churcill, Gilbert A. *et all.* (2015). Climate and Job Satisfaction in the Salesforce, *Journal of Marketing Research*. Vol. 13, No. 4. pp. 323-332.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini. (2014). *Teori Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Gibson, James.L., *et all.*(2000). *Organization*. New York: McGrawHill
- Hakim, Abdul. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis*. Vol 4. No. 5. Hlm. 541-548.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Nugroho, Agung. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi turnover pada Karyawan Ayam Penyet Suroboyo Outlet Jawa Tengah. Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada
- Robbins, Stephen.P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.

- Rohmawati, Erni. (2014). Analisis Pengaruh Iklim Etika Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Keinginan berpindah kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vemmylia. (2009). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN Cabang Binjai. *.Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Verdyani, Vera. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsun Lng Lhokseumawe. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Wulandari, Rahmani. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara(Persero) Tbk Cabang Bangkalan. *Skripsi*. Madura: Universitas Trunojoyo Madura.