



## Pengaruh Hubungan Personal Terhadap Kepuasan Kerja CV Permata Karya Jaya Surabaya

**Lia Ika Prawati**

Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: [liaikaprawati55@gmail.com](mailto:liaikaprawati55@gmail.com)

**Nur Aini Anisa**

Prodi S1 Manajemen, STIE Pemuda Surabaya

E-mail: [nurainianisa.stiepemuda@gmail.com](mailto:nurainianisa.stiepemuda@gmail.com)

**Abstract:** *The Impact of Personal Relationships on Job Satisfaction at CV Permata Jaya. This research was conducted to see the impact of personal relationships on job satisfaction at Cv Permata Karya Jaya. Researchers use quantitative techniques. Quantitative research, the sampling technique in this study is a saturated sample, all employees 64 workers from all departments as a sample. The results of the study show that personal relationships (X) have a significant effect on job satisfaction (Y). In this case it proves that one way to increase employee satisfaction is by providing good interpersonal relationships. With good relationships and interactions, job satisfaction is created.*

**Keywords:** *personal relationships, job satisfaction*

**Abstrak:** Dampak Keterkaitan Personal Terhadap Kepuasan Pekerjaan Di CV Permata Jaya. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak keterkaitan personal personal terhadap kepuasan pekerjaan di Cv Permata Karya Jaya. Peneliti menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, semua karyawan 64 pekerja dari seluruh departemen sebagai dari sampelnya. dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keterkaitan personal (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dalam hal ini membuktikan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan hubungan interpersonal yang baik. Dengan adanya hubungan dan interaksi yang baik, maka terciptalah kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** keterkaitan personal, kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Pada kondisi yang mengglobal dengan cepat kini, perusahaan harus bersaing satu sama lain untuk mengamankan posisi sebagai perusahaan yang unggul. Untuk tetap kompetitif, penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja Anda. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaku utama dan penggerak.

Dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan akibat pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga memunculkan paradigma baru. Perusahaan tidak semata-mata berfokus pada pencapaian produktivitas yang tinggi, tetapi juga sangat menekankan pada kinerja selama proses pencapaian tujuan tersebut. Baik di sektor pemerintah maupun swasta, tujuan dicapai melalui upaya organisasi yang dipimpin oleh sekelompok individu yang dikenal sebagai karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah faktor utama yang

harus dipertimbangkan ketika berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan. Penting untuk memprioritaskan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan moral, dedikasi, semangat, dan disiplin di antara karyawan.

Tingkat persaingan global dalam lanskap bisnis saat ini menjadi semakin menantang. Hal ini diperlukan bagi perusahaan untuk memiliki kemampuan yang menguntungkan dan berdaya saing tinggi. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, penting untuk memiliki akses ke sumber daya berkualitas tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) jadi sumber daya yang sangat penting. Manajemen SDM yang efektif bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Biasanya, pemimpin perusahaan mengantisipasi bahwa karyawan akan bekerja dengan baik dalam peran mereka dan berusaha untuk unggul dalam fungsi mereka di dalam organisasi. Hal ini karena para pemimpin menyadari bahwa sumber daya manusia adalah fundamental bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, sebab itu kualitas sumber daya manusia selalu dipupuk lalu dibina.

“Hubungan interpersonal mengacu pada interaksi pada kelompok. Koneksi interpersonal menjadi interaksi dari dua individu dan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi yang berfungsi sebagai insentif untuk bekerja bersama dengan sukses untuk mendapatkan pemenuhan ekonomi, psikologis, dan sosial”. Robbins (dalam Purwanto, 2018) Memiliki ikatan interpersonal yang baik juga dapat menjadi elemen penentu dalam keberhasilan kerja dapat membantu dalam memperlancar pekerjaan bagi individu. Rekan kerja dapat memberikan penghargaan dan dukungan sosial kepada individu, yang dapat membantu mengurangi stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan. Produktivitas individu dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh hal ini.

Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2019) Hubungan interpersonal didefinisikan sebagai “interaksi antara individu dengan lainnya pada kondisi kerja serta pada perusahaan sebagai motivasi bekerja dengan produktif mencapai kepuasan ekonomi, psikologis, serta sosial”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Hubungann Personal**

Berdasarkan Effendy (dalam Rahman, 2019) memiliki dua pengertian, Hubungan antar manusia secara garis besar merupakan “interkomunikasi yang dilaksanakan satu orang dengan individu lain dalam semua situasi dan sektor kehidupan untuk menghasilkan sentimen pemenuhan dan kenikmatan bagi kedua belah pihak”. Bermakna human relation didefinisikan sebagai interaksi tatap muka langsung antar individu dalam lingkungan kerja dan dalam

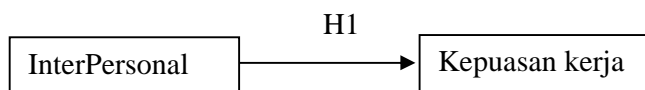
berbagai konteks yang berhubungan dengan pekerjaan dengan maksud untuk menumbuhkan semangat kerja sama yang produktif serta perasaan dan kebahagiaan.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Moorhead & Griffin (dalam Simanjuntak et al., 2020) Keberhasilan bisnis dengan relevan dipengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih mungkin untuk menjadi produktif dan lebih kecil kemungkinannya untuk bolos kerja, dan mereka juga lebih mungkin bertahan dengan perusahaan dalam jangka panjang. Sangat penting bagi bisnis untuk memahami aspek-aspek yang mungkin berdampak kepuasan kerja karyawan.

### **Hipotesis**

Hipotesis sebagaimana dijelaskan oleh (P. D. Sugiyono, 2013) merupakan solusi jangka pendek dari rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam kalimat deklaratif. Hal ini diungkapkan sementara karena data yang terkumpul dan kuesioner yang diisi selama ini hanya memberikan jawaban berdasarkan teori yang bersangkutan. Penulis penelitian ini membuat hipotesis konkuren berikut berdasarkan uraian dan temuan para ahli dan peneliti terdahulu tersebut di atas:



H1 = Hubungan Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Peneliti menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif dibedakan oleh kebutuhannya yang sistematis, terencana, dan terstruktur secara khusus dari awal hingga produk akhir menggunakan desain penelitiannya. dengan menggunakan metode numerik untuk menguji validitas hipotesis.

Pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dalam studi kuantitatif semuanya sangat bergantung pada metode numerik (Arikunto, 2019). Sedangkan dalam penelitian ini, memahami kesulitan atau kejadian yang muncul diawali dengan teori. Tanggapan karyawan terhadap pernyataan yang diberikan menjadi alat pengumpul data kuesioner penelitian ini yang berfungsi sebagai alat ukur, seperti dijelaskan (Sugiyono, 2013) yaitu : “Metode penelitian memnfaatkan *positivisme*, yang mana menerangkan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memanfaatkan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan sasaran menguji hipotesis sesuai ketentuan”.

## **Populasi Dan Sampel Penelitian**

Sampel merupakan dari populasi diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018: 177). “Sampel studi merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data yang dapat digunakan untuk mewakili seluruh populasi”. Berdasarkan Arikunto (2019, hal 104) “populasi yang kurang dari 100 sebab seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya”. Enam puluh empat pekerja merupakan ukuran sampel untuk analisis ini. Studi ini melibatkan 64 pekerja dari seluruh departemen sebagai bagian dari sampelnya. Menurut Sugiono (2019: 127), “sampel adalah himpunan bagian dari populasi ditinjau dari ukuran dan komposisinya”. Ketika melakukan penelitian pada populasi yang besar, seringkali perlu untuk memilih himpunan bagian dari kelompok tersebut untuk dipelajari karena kendala seperti waktu, uang, dan sumber daya.

## **Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada CV. Permata Karya Jaya yang beralamat di Jalan Raya Jemursari 1A, Kelurahan Wonosari, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data secara sistematis dan obyektif mengukur atau mengumpulkan berita sifat variabel yang terkait dengan satu titik pengamatan. Berikut pendekatan pengumpulan data penelitian ini

### **1. Kuesioner**

“Mengumpulkan informasi meminta orang menjawab serangkaian pertanyaan yang telah ditentukan atau membaca serangkaian pernyataan yang telah ditentukan” (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Kuesioner menggunakan bentuk tertutup dan terstruktur di mana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan dan serangkaian kemungkinan jawaban yang telah ditentukan.

### **2. Wawancara**

Informasi dikumpulkan melalui wawancara dengan mengajukan pertanyaan dan mendengarkan jawaban dari responden. “Wawancara memfasilitasi pengumpulan data dengan menghubungkan peneliti dengan populasi target mereka” (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Untuk memastikan keandalan data, wawancara dilakukan untuk mengumpulkan detail yang hilang dari survei. Khususnya di CV. Permata Karya Jaya Surabaya, yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data-data lainnya untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, melalui tanya jawab dengan langsung di antara dua atau lebih individu.

## HASIL PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan menurut Sudjana (dalam Wicaksono, 2020) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah} \\ \text{Jumlah Kategori} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga nilai tertinggi adalah 5 dan untuk nilai skor jawaban responden yang terendah adalah 1, sedangkan jumlah kategori yang digunakan dalam penyusunan kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan yaitu 5 kelas/ kategori, sehingga interval yang diperoleh untuk tiap kelas/ kategori adalah  $(5-1) : 5 = 0,8$ . Dengan demikian kriteria untuk mendeskripsikan nilai mean yang diperoleh setiap butir indikator maupun variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 1** Nilai skor dan kategori

Nilai	Kategori
1,00 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,6	Tidak Setuju
2,61 – 3,4	Netral
3,41 – 4,2	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dari angket/ kuesioner yang diberikan pada karyawan CV permata karya jaya surabaya

**Tabel 2** Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	59,4%
2	Perempuan	26	40,6%
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel , dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki ada 38 orang atau 59,4%, dan perempuan ada 26 orang atau 40,6% Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Cv permata karya jaya yang menjadi responden lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan

### Deskripsi Hasil variable Hubungan Interpersonal (X1)

Pada angket atau kuesioner hubungan interpersonal yang diberikan oleh Cv Permata Karya jaya terdapat 5 indikator yang dijadikan pedoman untuk membuat kuesioner sebagai instrumen penelitian. Indikator-indikator hubungan interpersonal pada Cv permata karya jaya yaitu Keterbukaan (*Openness*), Empati (*Empathy*), Sikap Mendukung (*Supportiveness*), Sikap Positif (*Positiveness*), Kesetaraan (*Equality*). Kemudian dari indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi pernyataan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut maka akan diketahui jawaban responden terhadap pernyataan tersebut apakah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau sangat tidak setuju dan diuraikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3** Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan Interpersonal

No	Indikator	Skor Jawaban										Nilai Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Keterbukaan ( <i>Openness</i> )	1	1,6	4	6,3	13	20,3	38	38	8	12,5	<b>3,75</b>
		0	0	7	10,9	16	25	32	50	9	14,1	<b>3,67</b>
		1	1,6	4	6,3	12	18,8	40	62,5	7	10,9	<b>3,76</b>
2	Empati ( <i>Empathy</i> )	0	0	6	9,4	6	9,4	44	68,8	8	12,5	<b>3,84</b>
		0	0	0	0	3	4,7	44	68,8	17	26	<b>4,21</b>
		0	0	1	1,6	11	17,2	41	64,1	11	17,2	<b>3,97</b>
3	Sikap Mendukung ( <i>Supportiveness</i> )	0	0	1	1,6	5	7,8	41	64,1	17	26,6	<b>4,16</b>
		0	0	1	1,6	10	15,6	46	71,9	7	10,9	<b>3,92</b>
		2	3,1	3	4,7	14	21,9	36	56,3	9	14,1	<b>3,73</b>
4	SikapPositif ( <i>Positiveness</i> )	0	0	1	1,6	4	6,3	45	70,3	14	21,9	<b>4,13</b>
		0	0	0	0	3	4,7	42	65,5	19	29,7	<b>4,25</b>
		0	0	0	0	6	9,4	41	64,1	17	26,6	<b>4,17</b>
5	Kesetaraan ( <i>Equality</i> )	0	0	3	4,7	11	17,2	37	57,8	13	20,3	<b>3,94</b>
		0	0	0	0	7	10,9	47	73,4	10	15,6	<b>4,05</b>
		0	0	0	0	7	10,9	45	70,3	12	18,8	<b>4,08</b>
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											<b>4,01</b>	

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel hubungan Interpersonal diketahui sebesar 4,01 yang berarti bahwa secara keseluruhan hubungan interpersonal yang ada di Cv permata karya jaya memiliki kompetensi yang masuk dalam kategori Setuju.

### Deskripsi Hasil Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dalam pelaksanaan penelitian variabel Y ini diambil dari hasil minat karyawan bekerja di Cv permata karya jaya. Deskripsi data hasil penelitian variabel kepuasan kerja (Y) disajikan pada Tabel berikut

**Tabel 4** Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban										Nilai Rata-rata
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan	0	0	1	1,6	10	15,6	39	60,9	14	21,9	<b>4,03</b>
		1	1,6	1	1,6	9	14,1	38	59,4	15	23,4	<b>4,01</b>
2	Gaji	0	0	3	3,4	10	15,6	39	60,9	12	18,8	<b>3,94</b>
		0	0	2	3,1	8	12,5	37	57,8	17	26,6	<b>4,08</b>
3	Promosi	0	0	6	9,4	7	10,9	38	59,4	13	20,3	<b>3,91</b>
		0	0	4	6,3	8	12,5	39	60,9	13	20,3	<b>3,95</b>
4	Supervise	0	0	1	1,6	6	9,4	39	60,9	18	28,1	<b>4,16</b>
		0	0	1	1,6	5	7,8	42	65,5	16	25	<b>4,14</b>
5	Rekan Kerja	0	0	0	0	10	15,6	37	57,8	17	26,6	<b>4,11</b>
		0	0	0	0	6	9,4	40	62,5	18	28,1	<b>4,19</b>
<b>Rata-Rata Total Skor</b>											<b>4,05</b>	

Berdasarkan nilai rata-rata total skor variabel kepuasan kerja karyawan diketahui sebesar 4.05 yang berarti bahwa karyawan bekerja pada Cv permata karya jaya memiliki kompetensi yang masuk dalam kategori puas.

#### Analisa Data

#### Uji Validitas

**Tabel 5** Hasil Uji Validitas Angket Hubungan Interpersonal

Variabel	Pernyataan	Correlations	Keterangan
Hubungan Interpersonal	X1	0,724	Valid
	X2	0,694	Valid
	X3	0,417	Valid
	X4	0,562	Valid
	X6	0,703	Valid
	X7	0,445	Valid
	X8	0,488	Valid
	X9	0,708	Valid
	X10	0,397	Valid
	X11	0,351	Valid
	X12	0,545	Valid
	X13	0,622	Valid
	X14	0,597	Valid
	X15	0,463	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengatur variabel kualitas pelayanan dinyatakan valid. Nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan nilai koefisien korelasi memiliki nilai koefisien positif dan lebih besar dari nilai rtabel 0,244

**Tabel 6** Hasil uji Validitas angket kepuasan kerja

Variabel	Pernyataan	Correlations	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y1	0,449	Valid
	Y2	0,524	Valid
	Y3	0,591	Valid
	Y4	0,632	Valid
	Y5	0,566	Valid
	Y6	0,503	Valid
	Y7	0,487	Valid
	Y8	0,592	Valid
	Y9	0,621	Valid
	Y10	0,501	Valid

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi product moment (rhitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,244 (taraf signifikan 5% dan  $n = 64$ ), sehingga dapat di simpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 7** Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Hubungan Interpersonal	0,829	0,7	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,736	0,7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018)



## Uji Normalitas

**Tabel 8 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03134730
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.067
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Monte Carlo sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar di bandingkan tingkat signifikansi yakni 0,05, maka hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 9 Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

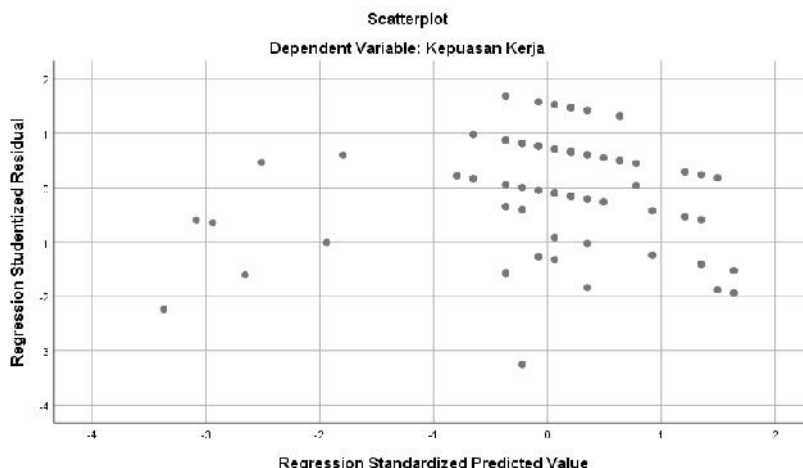
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.997	3.921		4.335	.000		
	Hubungan Interpersonal	.425	.070	.608	6.026	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji Multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10** Uji Heteroskedasitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak untuk dipakai

### Uji Linier Sederhana

**Tabel 11** Uji Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.997	3.921		4.335	.000
	Hubungan Interpersonal	.425	.070	.608	6.026	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan output diatas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut,  $Y = 16,997 + 0,425X$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 16,997  
Jika variabel Hubungan Interpersonal dianggap sama dengan nol, maka variabel kepuasan pelanggan sebesar 16,997.
2. Koefisien X = 0,425  
Jika variabel hubungan interpersonal mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan pelanggan sebesar

0,425. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah positif.

Uji Hipotesis

### Uji Signifikansi Parsial ( Uji-t)

**Tabel 12** signifikan parsial (uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.997	3.921		4.335	.000
	Hubungan Interpersonal	.425	.070	.608	6.026	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sesuai dengan tabel yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada permata karya jaya adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $6,026 >$  nilai t tabel  $1,999$  maka hasil  $H_0$  ditolak dan hasil  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y) Cv permata karya jaya.

## PEMBAHASAN

Uji parsial (uji-t) nilai signifikansi pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Cv permata karya jaya adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $6,026 >$  nilai t tabel  $1,999$  maka hasil  $H_0$  ditolak dan hasil  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Cv Permata Karya Jaya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal yang terdiri dari openness, empathy, supportiveness, positiveness, dan equality berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan, dalam uji regresi linier sederhana dan uji t kedua variabel tersebut saling terikat, bisa dilihat dalam setiap ujinya dimana nilai regresi selalu memenuhi setiap batas rata-rata yang telah diuji. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang diberikan oleh Cv Permata Karya jaya merupakan faktor yang sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja yang bekerja di Cv Permata Karya Jaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, D. F. (2018). Pengaruh Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rich Palace Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Astuti, F. L. (2017). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Medan* (Doctoral dissertation). Afandi. (2018). *No Title*. 82.
- Rahman, A. (2019). *View of PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD) KABUPATEN PARIGI MOUTONG*. <http://www.jurnaltrend.com/index.php/trend/article/view/173/128>
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MTs NEGERI LOHSARI KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN. *INFORMATIKA*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.36987/INFORMATIKA.V8I1.2061>
- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Sugiyono 2015 BAGIAN 3. In *Penerbit AlphaBeta*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- H Wicaksono, I. L. (2020). *PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN SELEBGRAM ENDOSER TERHADAP MINAT BELI PADA I LOVE JOMBANG MERCHANDISE SHOP (Studi Kasus pada Mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang)*. STIE PGRI Dewantara