

Jurnal

by Afif Muzaqi

Submission date: 23-Aug-2022 07:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 1885706583

File name: Artikel_afif.docx (2.02M)

Word count: 1735

Character count: 11471



3 HUBUNGAN ANTARA *INTERPERSONAL TRUST* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

S

4 Afif Muzaqi ¹⁾, Effy Wardati Maryam ^{*2)}

¹⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
4 Jl. Raya Gelam 250 Candi, Sidoarjo

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Jl. Raya Gelam 250 Candi, Sidoarjo

¹⁾afifmuzaqi100995@gmail.com, ²⁾effywardati@umsida.ac.id

1 **Abstract.** This research was conducted because there are still phenomena of employees who have a low level of satisfaction. This study aims to determine the relationship between interpersonal trust and job satisfaction at employees of PT. Garuda Mas Citra Cemerlang. This research includes correlational quantitative research. The population in this study were 62 employees, all of which became the research sample. The sampling technique in this study was saturated sampling. The data collection technique in this study used 2 psychological scales, namely the interpersonal trust scale consisting of 40 items and the job satisfaction scale consisting of 50 items. The results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.302, a significance of 0.000 < 0.05, so the hypothesis was accepted. The result of the determination coefficient test is 0.351 (Adjusted R Square) which shows that the interpersonal trust variable contributes 35.1% to job satisfaction.

Keywords: Interpersonal Trust, Job Satisfaction, Employees

1 **Abstrak.** Penelitian ini dilakukan karena masih ada fenomena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang kurang, sehingga bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang. Populasi yang digunakan sebanyak 60 karyawan yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Garuda Mas Citra Cemerlang dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan termasuk penelitian kuantitatif korelasional. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi yaitu skala *interpersonal trust* yang meliputi dari 40 aitem dan skala kepuasan kerja 50 aitem. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0.302 signifikansi 0.000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,351 (*Adjusted R Square*) yang menunjukkan bahwa variabel interpersonal trust memberikan sumbangan sebesar 35.1% terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : *Interpersonal Trust*, Kepuasan Kerja, Karyawan

3 How to cite: Afif Muzaqi, Effy Wardati Maryam (2022). Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang. *JCCD* 1 (1). doi: 10.21070/jcccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang penting, karena ketika pekerja berada di lingkungan kerja individu tersebut akan menemukan berbagai faktor yang menunjang kenyamanan serta kesenangan dalam bekerja. Jika karyawan senang otomatis dari diri individu tersebut merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakan selama ini. Karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang tentu menginginkan agar dalam bekerja selalu diperlakukan secara adil dan manusiawi oleh perusahaan tempatnya bekerja, khususnya oleh atasannya secara langsung sehingga perilaku *supervisor* sebagai hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerjanya, dengan atasannya kerasama anatara atasan dan karyawan dapat mengarah pada tingkat loyalitas sendiri terhadap perusahaan tersebut dimana atasan menjadi motivator dalam meningkatkan prestasi kerja bawahannya dan mencapai tujuan organisasi.

Kenyamanan karyawan yang telah bekerja dan mengabdikan diri pada perusahaan selama beberapa tahun, pihak perusahaan juga harus berperan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, terlepas dari pribadi karyawan itu sendiri yang semestinya harus memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja ialah keadaan emosional sebagai kondisi atas perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan semua sesuatu yang dikerjakan di lingkungan kerja [1].

Menurut Ranupandojo dan Husnan menyatakan ada faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu pekerjaan yang aman, gaji yang baik, rekan sekerja yang kompak, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap pekerjaan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat [2].

Menurut Yukl jika pimpinan dapat menunjukkan kinerja dan penampilan perilaku yang baik pada setiap karyawan, maka tak ada alasan untuk tidak mempercayainya dan mendorong untuk semakin loyal [3]. *Supervisor* memegang peranan penting dalam kelancaran proses produksi. Seorang *supervisor* harus dapat bertindak sebagai atasan sekaligus bawahan, karena posisinya sebagai penghubung antara pimpinan dan karyawan. Melihat dari fungsi manajemen, sebenarnya seorang *supervisor* termasuk dalam anggota manajemen hanya saja cakupannya lebih terbatas. *Supervisor* bertanggung jawab mengoperasikan apa yang telah ditentukan di tingkat manajemen yang lebih tinggi. Kegagalan pelaksanaan kegiatan di tingkat terbawah akan menyebabkan kegagalan pencapaian sasaran organisasi.

Dasar hubungan yang kuat untuk membangun *interpersonal* yang *solid* dan mengarah pada kerjasama, dibutuhkan suatu landasan yaitu adanya kepercayaan (*trust*) pada diri karyawan terhadap *supervisor*. Kepercayaan ini meliputi bagaimana *supervisor* mereka dapat diandalkan, menjadi teladan, dan berperilaku adil. *Interpersonal trust* dalam organisasi dapat berarti kepercayaan diantara pekerja bahwa mereka akan diperlakukan secara adil dan benar oleh organisasi tempat mereka bekerja khususnya atasan mereka secara langsung yaitu *Supervisor* [4].

Interpersonal trust secara umum disebutkan sebagai pertanda dari suatu hubungan yang efektif. Menurut Rousseau (dalam Anggraeni) *interpersonal trust* adalah lingkup psikologis untuk perhatian menerima apa adanya berdasarkan harapan kepada perilaku yang baik terhadap orang lain [5]. Menurut Mayer (dalam Rofiq) ada 3 faktor yang membentuk *interpersonal trust* seseorang, yakni; kemampuan (*ability*), kebaikan hati (*benevolence*), dan integritas (*integrity*) [6]. *Interpersonal trust* dalam organisasi dapat berarti kepercayaan diantara pekerja bahwa mereka akan diperlakukan secara adil dan benar oleh organisasi tempat mereka bekerja khususnya atasan mereka secara langsung yaitu *Supervisor* [7].

Tujuan penelitian ini melihat hubungan antara *interpersonal trust* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan cara sampling jenuh dimana menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Peneliti menggunakan teknik sampling karena sampel yang diambil merupakan seluruh karyawan yang bekerja PT. Garuda Mas Citra Cemerlang yaitu sebanyak 60 karyawan.

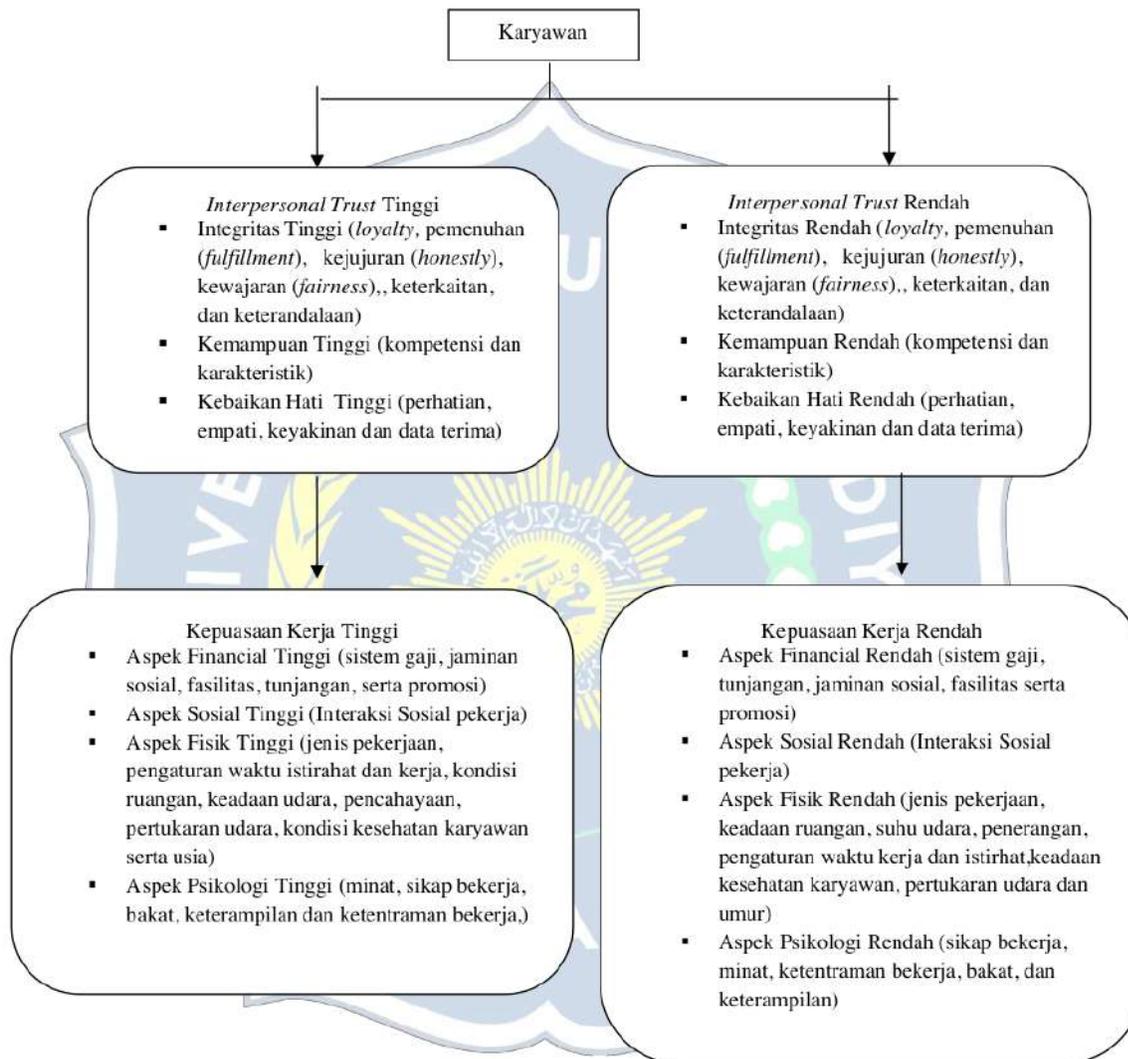
Teknik pengambilan data menggunakan skala psikologi. Azwar memberikan penjelasan bahwa skala ialah kesatuan dari pertanyaan yang digabung untuk meliha atribut melalui respon terhadap pertanyaan itu [8]. Skala psikologi yang digunakan, yaitu skala tentang *interpersonal trust* dan skala tentang kepuasan kerja. Skala *Likert* adalah skala pengukuran yang berisi tentang pernyataan mengenai sikap yang digunakan untuk mengukur atau menafsirkan perilaku, sifat, dan pengetahuan individu melalui beberapa butir pernyataan yang dikombinasikan sehingga membentuk skor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan dari fokus penelitian yang ada, berikut adalah hasil analisis data yang didapatkan :

3.1 Hasil Analisis Data



B. Pembahasan

Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan teknik korelasi *product moment*. Uji korelasi menunjukkan hasil hipotesis yang diajukan oleh peneliti ialah diterima, dengan koefisien korelasi ($r+y$) 0,302 signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis ini diterima, maka dapat diketahui ada hubungan yang positif antara *interpersonal trust* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang Sidoarjo. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah yaitu semakin tinggi *interpersonal trust* maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitupula semakin rendah *interpersonal trust* maka semakin rendah kepuasan kerja.

Indayana " Pengaruh hubungan Interpersonal dan Ambiguitas peran terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada *Intention to Leave* Karyawan Perusahaan Jasa *Event Organizer* dikota Medan berdasarkan hasil dari pengolahan data terhadap pernyataan mengenai hubungan interpersonal yang didapat dari 63 responden, menunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan EO memiliki hubungan interpersonal yang baik, dari sisi hubungan terhadap atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Hasil rata-rata dari hubungan interpersonal sebesar 4,02, termasuk dalam kategori "setuju" [9].

Agus, Arif (2019) "Hubungan Antara Interpersonal Trust terhadap Supervisor dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT.NPN Surabaya". berdasarkan hasil dari pengolahan data terhadap pernyataan mengenai hubungan interpersonal yang didapat dari 65 responden, menunjukkan bahwa secara rata-rata karyawan PT. NPN Surabaya memiliki hubungan *interpersonal trust* yang baik, dari sisi hubungan terhadap atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Hasil rata-rata dari hubungan interpersonal termasuk kategori "setuju". [10].

Berdasarkan kategorisasi skor subyek kepuasan kerja, terdapat 5 subyek yang tingkat kepuasan kerja sangat tinggi, 6 subyek yang tingkat Kepuasan kerja tinggi, 30 subyek yang memiliki tingkat Kepuasan kerja sedang, 16 subyek yang memiliki tingkat Kepuasan kerja rendah, 3 subyek yang memiliki tingkat kepuasan sangat rendah. Disimpulkan bahwa kategorisasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Mas Citra Cemerlang berada pada kategori sedang.

Selanjutnya kategorisasi subjek subyek didapatkan data tentang kategori variabel *interpersonal trust* yaitu terdapat 5 subyek yang memiliki tingkat *interpersonal trust* sangat tinggi, terdapat 11 subyek yang memiliki tingkat *interpersonal trust* tinggi, terdapat 25 subyek yang memiliki tingkat *interpersonal trust* sedang, terdapat 19 subyek yang memiliki tingkat *interpersonal trust* rendah, terdapat 0 subyek yang memiliki tingkat *interpersonal trust* sangat rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata disiplin kerja pada karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang berada pada kategori sedang.

Kelemahan penelitian ini yaitu dari segi subyek kurang banyak dimana subyek hanya dibawah 100, sehingga hasil sumbangan efektif yang diterima hanya 35,1%, kurangnya subyek mengakibatkan hasil yang di capai dari penelitian belum bisa maksimal.

IV KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini memiliki hasil positif dan signifikan antara *interpersonal trust* dengan kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang terlihat dari hasil koefisien korelasi 0,302 dengan signifikansi 0,000.. Sehingga semakin tinggi *interpersonal trust* semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, serta semakin rendah *interpersonal trust* karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja dimilikinya. Variabel *interpersonal trust* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,1% dan 64,9 % di pengaruhi variabel – variabel lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

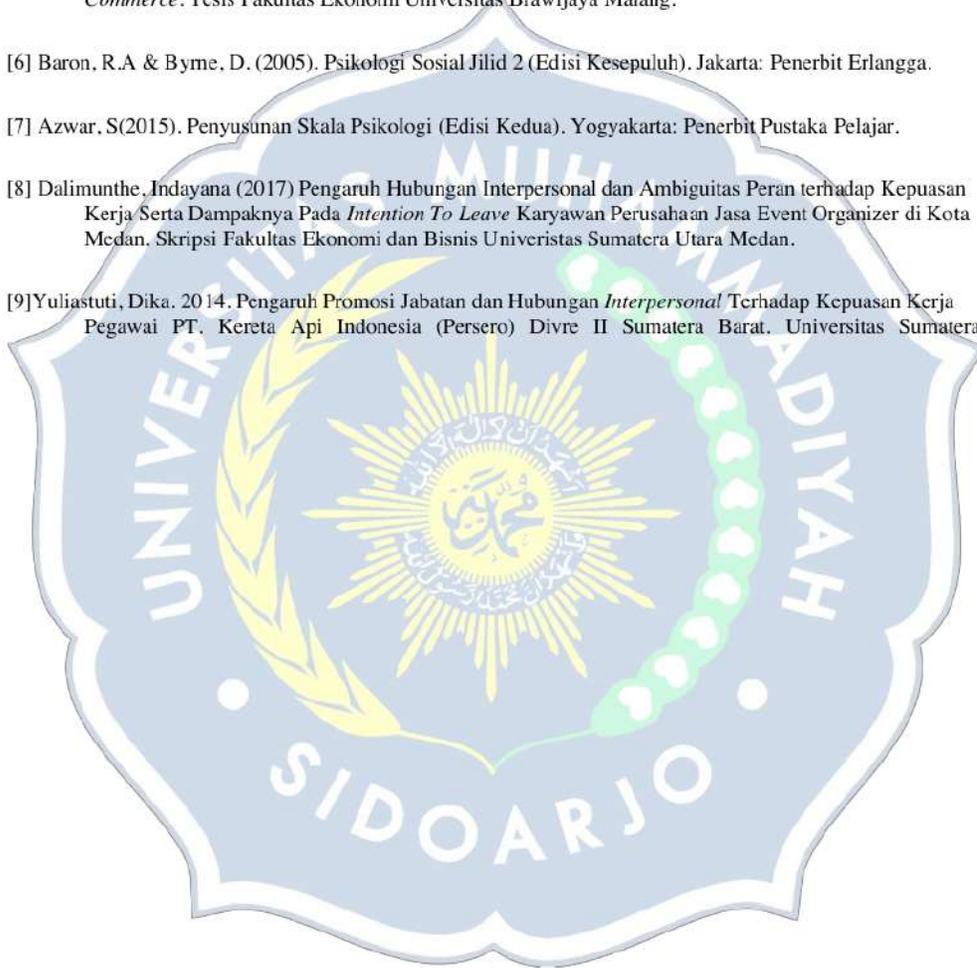
Alhamdulillahirobbil'alamin atas izin dan rahmat Allah SWT, skripsi ini akan saya persembahkan kepada Allah SWT yang memberikan kemudahan, rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih kepada Ayah, Almarumah Ibu, Adik-adik dan juga istri yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan. Terima kasih kepada Ibu Effy Wardati Maryam, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing. Kemudian terima kasih untuk seluruh karyawan PT. Garuda Mas Citra Cemerlang yang membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini. Serta dapat menambah ilmu pengetahuan baru untuk bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] Handoko, Hani. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- [2] Ranupandojo dan Suad Husnan (2002). Manejemen Personalia. Badan Penerbit

Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.

- [3] Wexley K. Dan G. Yukl (2010). *Perilaku Organisasi dan Psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Baron, R.A & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2 (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [4] Anggraeni, Luky. (2001). Hubungan Antara Tingkat Kepercayaan (Interpersonal Trust) Terhadap Supervisor dengan komitmen Organisasi. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- [5] Rofiq, Ainur. (2007). *Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan E Commerce*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- [6] Baron, R.A & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2 (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [7] Azwar, S(2015). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [8] Dalimunthe, Indayana (2017) Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada *Intention To Leave* Karyawan Perusahaan Jasa Event Organizer di Kota Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- [9] Yuliasuti, Dika. 2014. Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan *Interpersonal* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Universitas Sumatera.





Jurnal

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	3%
2	gabrielaeman.wordpress.com Internet Source	2%
3	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	2%
4	psikologi.umm.ac.id Internet Source	2%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
7	Repository.Uma.Ac.Id Internet Source	1%
8	e-journalfb.ukdw.ac.id Internet Source	1%
9	id.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On