

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.4625 . Article type: (Philosophy. Psychology. Religion)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Relationship Between Interpersonal Trust and Job Satisfaction at Employees Of Company

Hubungan antara Interpersonal Trust dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan

Afif Muzaqi, afifmuzaqi100995@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Effy Wardati Maryam, effywardati@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 60 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.

Highlights:

- Low employee satisfaction: This research addresses the issue of low job satisfaction among employees at PT. Garuda Mas Citra Cemerlang.
- Interpersonal trust and job satisfaction: The study explores the relationship between interpersonal trust and job satisfaction among the employees.
- Significant contribution: The findings reveal that interpersonal trust contributes 35.1% to job satisfaction, highlighting the importance of trust in the workplace.

Keywords: Interpersonal trust, job satisfaction, employees, PT. Garuda Mas Citra Cemerlang, quantitative research

Published date: 2022-12-31 00:00:00

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 atasnya kerjasama antara 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 mengoperasionalkan apa yang telah ditentukan di tingkat manajemen yang lebih tinggi. Kegagalan pelaksanaan kegiatan di tingkat terbawah akan menyebabkan kegagalan pencapaian sasaran organisasi.

Dasarhubungan yang kuat untuk membangun *interpersonal* yang *solid* dan mengarahpada kerjasama, dibutuhkan suatu landasan yaitu adanya kepercayaan (*trust*) padadiri 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 bekerjakhhususnya 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 bekerjakhhususnya 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.

Metode Penelitian

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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

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

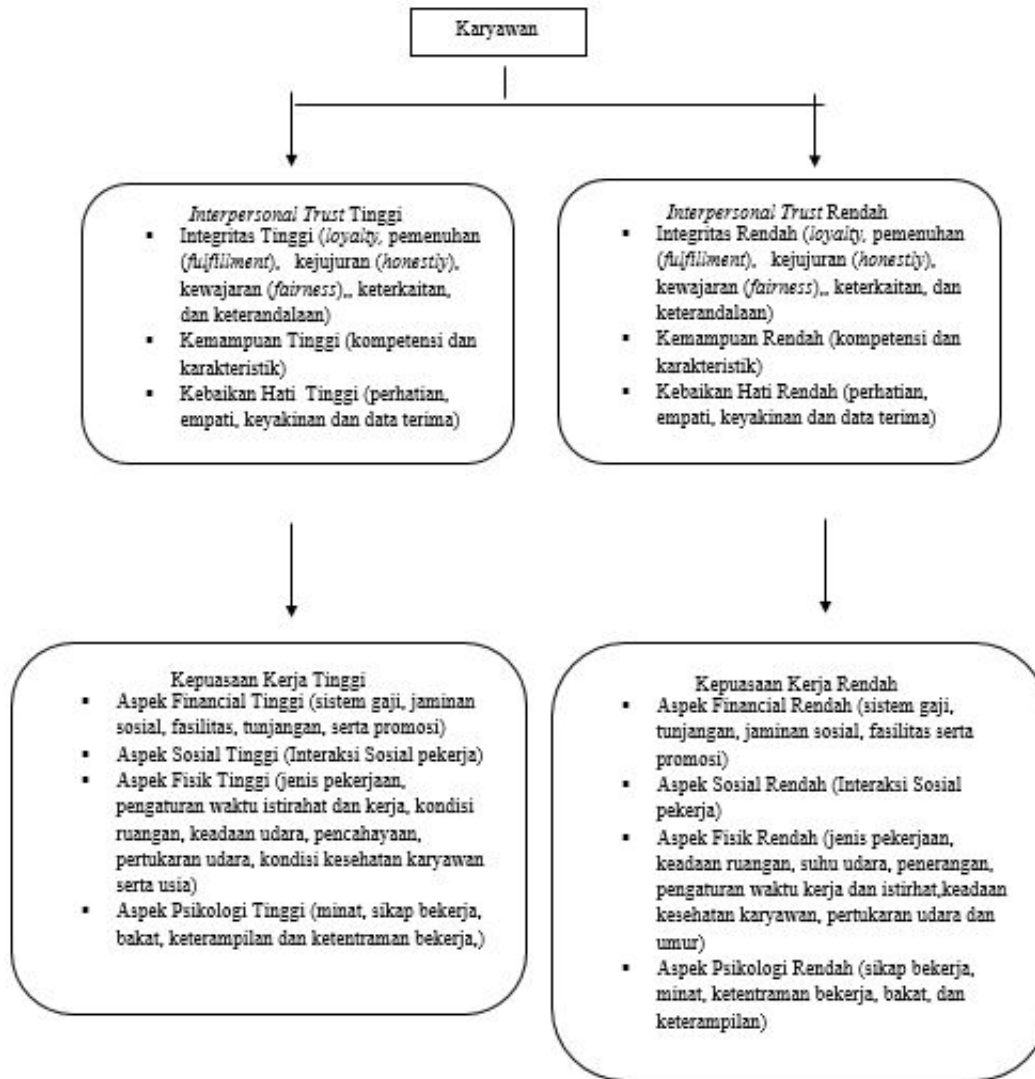


Figure 1. Hasil Analisis Data

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 Ambuguitas 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.

Simpulan

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.

References

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.
5. Anggraeni, Luky. (2001). Hubungan Antara Tingkat Kpercayaan (Interpersonal Trust) Terhadap Supervisor dengan komitmen Organisasi. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
6. Rofiq, Ainur. (2007). Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi Pelanggan ECommerce. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
7. Baron, R.A & Byrne, D. (2005). Psikologi Sosial Jilid 2 (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Penerbit Erlangga.
8. Azwar, S(2015). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi Kedua). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
9. 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 Univeristas Sumatera Utara Medan.
10. Yuliasuti, Dika. 2014. Pengaruh Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Universitas Sumatera.