

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

**Utami Puji Lestari, Rafika Dewi  
Universitas Sunan Giri Surabaya**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out the effect of Self-Efficacy, Interpersonal Relations and Quality of Woerk 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 interpersoanal relationship variable (X2) has a dominant influence on the job satisfaction of Reny Swalayanku employees in Waru Sidoarjo (Y).*

*Keywords: self-efficiency, interpersonal relations, quality of work life, job satisfaction*

**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. 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) 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 karena 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, mengidentifikasikan bahwa mereka merasa tidak nyaman selama bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011) 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 imbalance, 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 jobdesc 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 jobdesc 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) 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) mengatakan bahwa pengawasan 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. Efikasi diri sebagai dasar perwakilan manusia. Menurut Gibson et all (2012) 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. 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 di karenakan karyawan bekerja secara tim baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan posisi yang sama.

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. Menurut Hasibuan (2012) 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 Lay Sitat dalam Al-Qutop & Harrim (2011) 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 internasional pada tahun 1972 di Arden House, Columbia University, New York Davis & Cherns dalam Sinha (2012) Menurut Robbins dalam Gayathiri & Ramakrishnan (2013) mendefinisikan QWL sebagai sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada

kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan serta ikut mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2013), *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”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan dilakukan di penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan pengambilan data primer dan sekunder. Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitiannya berdasarkan metode kuantitatif dengan menggunakan statistik untuk menganalisis data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Reny Swalayanku yang berjumlah 56 orang. 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. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

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 vaeriable independen.

## **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 ( $X_1$ ), Hubungan Interpersonal ( $X_2$ ) dan *Quality of Work Life* ( $X_3$ ), adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22 For Windows* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,159	,287		,555	,581
X1	,288	,090	,239	3,205	,002
X2	,320	,063	,464	5,053	,000
X3	,311	,094	,353	3,320	,002

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 0,159 + 0,288 X_1 + 0,320 X_2 + 0,311 X_3 + e$ . Penjelasan berikutnya ini.  $Y =$  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 error, maka akan memberi arti sampel yang di ambil cocok atau cukup mewakili populasi.

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 Determinansi

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

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 variabel  $X_1$ ,  $X_2$  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 F untuk menguji secara simultan atau bersama-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.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 *For Windows* mengenai analisis hubungan secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18,865	3	6,288	76,246	,000b
Residual	4,289	52	,082		
Total	23,154	55			

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  $0,000b < 0,05$ . 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).

### 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 Swalayanku 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 Swalayanku 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 0,000b 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 Swalayanku 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 dipeoleh hasil uji t (parsial) variabel efikasi diri dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Reny Swalayanku 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  $H_0$ , 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 Swalayanku 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 Swalayanku 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.

## **PENUTUP**

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* ( $X_3$ ) 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).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al Hakim, Y. R., M. Irfan, R. Mardikaningsih, & E. A. Sinambela. 2019. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Andayani, Dewi. 2019. *Perilaku Organisasi*, Addar Press, Jakarta.
- Al-Qutop, Muhdi-Adden Y. 2011. Quality of work life Human well-being Linkage: Integrate conceptual framework. *International of business and management*
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bandura, Wilson. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Baron, Robert. A. & Byrne, Donn. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Darmawan, D. 2015. *Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Metromedia, Surabaya.



- Darmawan, D. 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmawan, D. 2019. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Efikasi Diri Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 16-21.
- 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.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Khasanah, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Metromedia, Surabaya.
- Mahyanaila, R. 2016. *Manajemen*. Addar Press, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th 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 life and employees' aggression. *Journal of American 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.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Wisnuwardhani, dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpesonal*. Jakarta: Salemba Humanika  
(renyswalayanku.blogspot.com)