

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

LUTFI ARIANSYAH
NPM : 1802120196



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LUTFI ARIANSYAH
NPM : 1802120196

Dengan judul:

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI
PADA DINASLINGKUNGAN HIDUP
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LUTFI ARIANSYAH
NPM : 1802120196

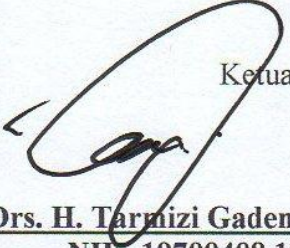
Dengan judul:

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

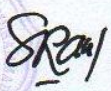
Anggota


Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


Mirza Murni, SE, MM.
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

Yang Menyatakan



LUTFI ARIANSYAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lutfi Ariansyah

NPM : 1802120196

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI PADA DINASLINGKUNGAN HIDUP BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 30 Agustus 2023

Yang Menyatakan



LUTFI ARIANSYAH

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, S.E,. M.M selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Hj. Nadiya, S.E, M.Si dan Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Alimuddin, Ibunda Ainun Mardhiah serta keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan saran-saran dan bantuan moral yang sangat membantu penulis.
9. Terima kasih juga kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 17 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Hubungan Interpersonal	10
2.1.2.1 Pengertian Hubungan Interpersonal	10
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal	12
2.1.2.3 Indikator Hubungan Interpersonal.....	12
2.1.3 Budaya Organisasi.....	12
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	14
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel	16
2.1.4.1 Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	16
2.1.4.2 Hubungan Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi	17

2.1.4.3 Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	18
2.1.4.4 Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi	18
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2 Jenis Penelitian.....	26
3.1.3 Horizon Waktu	27
3.1.4 Unit Analisis.....	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Sumber Data	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	31
3.4.1 Definisi Variabel	31
3.4.2 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Pengujian Data.....	34
3.6.1 Uji Kualitas Data	34
3.6.1.1 Uji Validitas.....	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	35
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	35
3.6.2.1 Uji Normalitas	35
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	36
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.7 Pengujian Hipotesis	37
3.7.1 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	37
3.7.2 Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Fokus, Locus dan Waktu Penelitian.....	43
4.1.2 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh .	43
4.1.3 Visi dan Misi	44
4.1.4 Struktur Organisasi.....	46

4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.2.1	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	50
4.2.2	Deskripsi Variabel Hubungan Interpersonal (X)	53
4.2.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (Z)	58
4.3	Hasil Pengujian Data	63
4.3.1	Uji Kualitas Data	64
4.3.1.1	Uji Validitas.....	64
4.3.1.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.2.1	Uji Normalitas	66
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas	68
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas	69
4.3.3	Pengujian Hipotesis	70
4.3.3.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	70
4.3.3.2	Uji Sobel (<i>Sobel test</i>).....	77
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.4.1	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	80
4.4.2	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi.....	80
4.4.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	81
4.4.4	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi.....	82
4.5	Implikasi Hasil Penelitian.....	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA.....	86
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh	4
2.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
3.1 Horizon Waktu Penelitian	27
3.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh	29
3.3 Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor	31
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	32
4.1 Profil Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.....	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	48
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan (Gaji)	49
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4.8 Y1 = Gaji yang karyawan terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan	50
4.9 Y2 = Jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, karyawan akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan	51
4.10 Y3 = Pimpinan selalu memberikan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan	51
4.11 Y4 = Karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan Kerja.....	52
4.12 Gambaran Kepuasan Kerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh	52
4.13 X1 = Karyawan selalu terbuka dalam berbagi informasi dengan rekan kerja	54
4.14 X2 = Saat bekerja, karyawan selalu menjaga perasaan rekan kerja	54

4.15	X3 = Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan	55
4.16	X4 = Karyawan berusaha menghindari sikap saling mencurigai di antara rekan kerja	55
4.17	X5 = Karyawan mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja	56
4.18	Gambaran Hubungan Interpersonal (X) Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh	56
4.19	Z1 = Karyawan mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada	58
4.20	Z2 = Karyawan selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cerna	t58
4.21	Z3 = Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya	59
4.22	Z4 = Dalam bekerja, karyawan tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja	59
4.23	Z5 = Dalam bekerja, karyawan sangat mementingkan keberhasilan tim .	60
4.24	Z6 = Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi	60
4.25	Z7 = Karyawan mampu menstabilkan dan mempertahankan pencapaian hasil kerja	61
4.26	Gambaran Budaya Organisasi (Z) Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh	61
4.27	Hasil Pengujian Validitas	64
4.28	Hasil Pengujian Reliabilitas	66
4.29	Hasil Pengujian Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	68
4.30	Hasil Pengujian Multikolinieritas	69
4.31	Hasil Persamaan Regresi Pertama	71
4.32	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summaryb Persamaan Pertama	72
4.33	Hasil Persamaan Regresi Kedua	73

4.34 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summaryb Persamaan Kedua	74
4.35 Pengaruh Langsung dan Tidak Langusng Antar Variabel	75
4.36 Uji Mediasi Antar Variabel.....	77
4.37 Hasil Analisis Regresi Untuk Menguji Efek Mediasi dari Hubungan Interpersonal (X) Terhadap Kepuasan Kerjan (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Pemikiran	24
3.1 Analisis Jalur	38
4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (DLHK3).....	46
4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	67
4.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.4 Hasil Persamaan Regresi Pertama	72
4.5 Hasil Persamaan Regresi Kedua	75
4.6 Model Mediasi	77
4.7 Hasil Uji Sobel Test Online	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	91
2. Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (Y).....	95
3. Hasil Jawaban Kuesioner Hubungan Interpersonal (X).....	98
4. Hasil Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi (Z).....	101
5. Hasil Distribusi Frekuensi.....	104
6. Hasil Uji Validitas.....	109
7. Hasil Uji Reliabilitas	110
8. Hasil Uji Asumsi Klasik	111
9. Hasil Pengujian Hipotesis	113
10. Tabel r <i>Product Moment</i>	115

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

LUTFI ARIANSYAH
NPM : 1802120196

Pembimbing I : Hj. Nadiya, S.E, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa hasil penyebaran kuesioner, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh yang berjumlah 87 orang dan teknik analisis datanya dilakukan dengan perhitungan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh dengan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$). Implikasi hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh harus terus meningkatkan budaya organisasi dengan cara meningkatkan hubungan interpersonal agar kepuasan kerja karyawan semakin lebih baik pada tahun-tahun yang akan datang.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Hubungan Interpersonal

***The Effect of Interpersonal Relationships on Job Satisfaction Through
Organizational Culture at the Banda Aceh Environment Service***

LUTFI ARIANSYAH
NPM : 1802120196

Adviser I : Hj. Nadiya, S.E, M.Si
Adviser II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much influence interpersonal relationships have on job satisfaction through organizational culture at the Banda Aceh Environmental Service. The method used in this study is a quantitative method using primary data sources in the form of the results of distributing questionnaires, the samples in this study were 87 employees of the Banda Aceh Environmental Service and the data analysis technique was carried out by calculating data quality tests, classical assumption tests and classical assumption tests. hypothesis using path analysis (path analysis) and sobel test. The results showed that interpersonal relations had a significant effect on employee job satisfaction through organizational culture as a mediating variable at the Banda Aceh Environmental Service with a significance value ($p = 0.000 < 0.05$). The implications of the research results show that the Head of the Banda Aceh Environmental Service must continue to improve organizational culture by improving interpersonal relations so that employee job satisfaction will be even better in the years to come.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Interpersonal Relations

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014:75).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif dalam membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa ke arah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing

di tingkat internasional (Bushra, 2011 : 263). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi adalah hubungan interpersonal.

Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Robbins, 2015 : 45).

Hubungan interpersonal atau hubungan antar orang merupakan *setting* yang amat menarik guna mempelajari pengaruh faktor kepribadian, karena berbagai pengaruh ini bersifat dua sisi. Pada satu sisi, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain. Di sisi lain, kualitas kepribadian bisa jadi mempengaruhi interpretasi seseorang, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain. Selain hubungan interpersonal, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017 : 117). Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadikan dasar aturan dalam berperilaku.

Pada penelitian ini penulis memilih objek/tempat penelitian yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah yang melaksanakan fungsi di bidang lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota. Kini Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) merupakan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) baru, dalam urusan pengelolaan lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota di Banda Aceh. Tugas baru DLHK3 yaitu penanganan tata lingkungan dan pengendalian lingkungan.

DLHK3 Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut: (1) pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas, (2) perumusan, pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijaksanaan di sektor lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota sesuai dengan peraturan perundang-undangan, (3) pemantauan, evaluasi, pengawasan dan pelaporan di bidang pengendalian dampak lingkungan, (4) pengolahan, pemanfaatan, pengangkutan dan pemusnahan sampah, (5) pelaksanaan, perencanaan, pengelolaan dan pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) dan keindahan jalan utama, dan (6) pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya. Di bawah ini tabel jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No	Golongan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	51 Orang
2	Non Pegawai Negeri Sipil	637 Orang
3	Tenaga Kontrak	5 Orang
Jumlah		693 Orang

Sumber: Sub bagian umum, Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh, tahun 2022

Berdasarkan survei awal dengan mewawancari 20 karyawan, bahwasanya karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan hubungan interpersonalnya seperti kurangnya keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif dan kesetaraan antar karyawan. Selain hubungan interpersonal, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh seperti kurangnya kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan dan koordinasi dari setiap karyawan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul : **“Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
4. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dengan topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (Sutrisno, 2014:75).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan akan datang jika seorang karyawan menerima hak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan lebih kreatif dan inovatif dalam membantu bisnis untuk lebih tumbuh, berkembang dan membawa ke arah yang lebih positif sesuai dengan situasi yang terjadi, sehingga organisasi akan lebih mampu bersaing

di tingkat internasional (Bushra, 2011 : 263). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam suatu organisasi adalah hubungan interpersonal.

Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Robbins, 2015 : 45).

Hubungan interpersonal atau hubungan antar orang merupakan *setting* yang amat menarik guna mempelajari pengaruh faktor kepribadian, karena berbagai pengaruh ini bersifat dua sisi. Pada satu sisi, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain. Di sisi lain, kualitas kepribadian bisa jadi mempengaruhi interpretasi seseorang, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain. Selain hubungan interpersonal, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017 : 117). Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadikan dasar aturan dalam berperilaku.

Pada penelitian ini penulis memilih objek/tempat penelitian yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Dinas Lingkungan Hidup merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah yang melaksanakan fungsi di bidang lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota. Kini Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) merupakan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) baru, dalam urusan pengelolaan lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota di Banda Aceh. Tugas baru DLHK3 yaitu penanganan tata lingkungan dan pengendalian lingkungan.

DLHK3 Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut: (1) pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas, (2) perumusan, pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijaksanaan di sektor lingkungan hidup, kebersihan dan keindahan kota sesuai dengan peraturan perundang-undangan, (3) pemantauan, evaluasi, pengawasan dan pelaporan di bidang pengendalian dampak lingkungan, (4) pengolahan, pemanfaatan, pengangkutan dan pemusnahan sampah, (5) pelaksanaan, perencanaan, pengelolaan dan pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) dan keindahan jalan utama, dan (6) pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya. Di bawah ini tabel jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No	Golongan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	51 Orang
2	Non Pegawai Negeri Sipil	637 Orang
3	Tenaga Kontrak	5 Orang
Jumlah		693 Orang

Sumber: Sub bagian umum, Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh, tahun 2022

Berdasarkan survei awal dengan mewawancari 20 karyawan, bahwasanya karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan hubungan interpersonalnya seperti kurangnya keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif dan kesetaraan antar karyawan. Selain hubungan interpersonal, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh seperti kurangnya kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan dan koordinasi dari setiap karyawan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut membuat penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul : **“Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?
4. Seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dengan topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu: pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Nuraini (2013 : 114) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Sedangkan Ahmadi, dkk (2013 : 15) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dan Badeni (2017 : 43) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan

yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013 : 71).

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019 : 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya, Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Nelson and Quick (2015 : 128) mengemukakan bahwan kepuasan kerja dipengaruhi empat dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi : merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.
3. Supervisi : merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
4. Rekan kerja : merupakan tingkat di mana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

2.1.2 Hubungan Interpersonal

2.1.2.1 Pengertian Hubungan Interpersonal

Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012 : 2) menyatakan bahwa “Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten”. Menurut Hasibuan (2017 : 137), “Hubungan Interpersonal adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama”. Tujuannya adalah menghasilkan

integrasi yang cukup kokoh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.

Menurut Robbins (2015 : 45), “Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Hakim (2014 : 543) menyatakan bahwa “Hubungan Interpersonal adalah hubungan yang menunjukkan ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita.” Kemampuan dalam berkomunikasi dan berhubungan interpersonal disebut kemampuan interpersonal.

Hubungan interpersonal atau hubungan antar orang merupakan *setting* yang amat menarik guna mempelajari pengaruh faktor kepribadian, karena berbagai pengaruh ini bersifat dua sisi. Pada satu sisi, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain. Di sisi lain, kualitas kepribadian bisa jadi mempengaruhi interpretasi seseorang, karakteristik kepribadian yang berbeda dapat menyebabkan orang terlibat dalam tindakan yang membantu atau membahayakan hubungan dengan orang lain.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Interpersonal

Menurut Pieter (2012:124) faktor-faktor yang menumbuhkan hubungan interpersonal yaitu:

1. Sikap percaya adalah mengandalkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko.
2. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap melindungi diri dalam komunikasi yang terjadi dalam interaksi sosial.
3. Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam berkomunikasi yang efektif.

2.1.2.3 Indikator Hubungan Interpersonal

Menurut Devito (2013:31-32) efektivitas hubungan interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu:

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)
3. Sikap mendukung (*supportiveness*)
4. Sikap positif (*positiveness*)
5. Kesetaraan (*equality*)

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban

apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

Fahmi (2017 : 117) menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Sedangkan Torang (2016 : 106) menyatakan bahwa “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Sementara itu Effendy (2015 : 8) menyatakan bahwa “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika (2013:129) faktor-faktor yang ikut mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjalankan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Perlunya diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian

Perlunya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasi.

Menurut Sudarmanto (2014 : 171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh indikator utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada Hal-hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.4.1 Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif. Saat seseorang tidak merasa baik dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatakan bahwa tidak puas dalam pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan hal itu terjadi, hal pertama apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya, hal kedua, apabila hubungan sesama teman kerja kurang baik dalam menjalin hubungan ataupun menjalin komunikasi (Abdullah, 2014 : 77). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus melihat hubungan interpersonal dari karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyadi Abdi, dkk. (2017 : 382) dengan hasil bahwa hubungan interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD

dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,733 > 1,99$) dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

2.1.4.2 Hubungan Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi

Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Robbins, 2015 : 45). Hubungan interpersonal dan budaya organisasi akan memberikan sebuah nilai-nilai pada sebuah perusahaan saat bekerja. Hubungan interpersonal dan budaya organisasi melibatkan harapan, nilai-nilai dan sikap bersama, dan semua dapat mempengaruhi individu, kelompok dan proses organisasi. Semakin banyak karyawan yang berbagi dan menerima nilai inti maka semakin kuat hubungan interpersonal dan semakin besar pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku setiap karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus melihat hubungan interpersonal dari karyawannya agar dapat meningkatkan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dapat mempengaruhi budaya organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini Enna (2017 : 93) dengan hasil bahwa hubungan interpersonal mempengaruhi budaya organisasi pada PT. PLN Rayon (Persero) Lamongan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2.1.4.3 Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan dibutuhkan acuan yang nyata dan lebih bisa diterima dengan akal sehat. Terdapat dua teori yang mengaitkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja yaitu, budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antara individu dan komitmen organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi (Sopiah, 2014 : 138). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus melihat budaya organisasi dari karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nailin Nikmatul Maulidiyah (2020 : 280) dengan hasil bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pada Bank Indonesia dengan nilai $t_{hitung} 5,176 \geq t_{tabel} 1,996$.

2.1.4.4 Hubungan Interpesonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi

Tujuan hubungan antar pribadi (*Human Relation*) adalah saling terjadi kepuasan antar yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan. Dalam melaksanakan proses interaksi komunikasi manusia berusaha agar terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis.

Hubungan antar manusia dapat terjadi dalam situasi dan kondisi bermacam-macam serta berbagai lapangan kehidupan, namun tujuannya adalah kepuasan bersama antar pelaku komunikasi. hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan dan antara atasan dengan bawahannya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga secara otomatis dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Enna, 2017 : 21-22)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini Enna (2017:93) dengan hasil bahwa hubungan interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada PT. PLN Rayon (Persero) Lamongan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu :

Hasil Penelitian Cindi Ismi Januari, dkk (2015) yang berjudul, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja”, menunjukkan bahwa penilaian kinerja dengan kepuasan kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14.859 > 1,68595$ maka pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, selain itu kepuasan kerja dengan prestasi kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.867 > 1.68595$ maka pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dan penilaian kinerja dengan prestasi kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.852 > 1.68595$ maka pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan. Dengan demikian, penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja dan prestasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menguji dan menganalisis kepuasan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Hasil Penelitian Teguh Retnoningsih, dkk (2016) yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,230, variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,132, variabel kompensasi finansial (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,130, variabel kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,485, dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,223. Dengan demikian, kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menguji dan menganalisis kepuasan kerja. Sedangkan,

perbedaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu pada menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Hasil Penelitian Firmananda Utama Akbar, dkk (2016) yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} 5,411 \geq t_{tabel} 1,993$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,068 \geq t_{tabel} 1,993$, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,469 \geq t_{tabel} 1,993$. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*. Persamaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menguji dan menganalisis kepuasan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Hasil Penelitian Andi Kusuma Negara (2017) yang berjudul, “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,423 \geq t_{tabel} 2,002$, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,200 \geq t_{tabel} 2,002$. Dengan demikian, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*.

Persamaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menguji dan menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Hasil Penelitian Nailin Nikmatul Maulidiah (2020) yang berjudul, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia”, menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai $t_{hitung} 5,176 \geq t_{tabel} 1,996$, budaya organisasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,807 \geq t_{tabel} 1,996$ dan kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} 3,087 \geq t_{tabel} 1,996$. Dengan demikian, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*. Persamaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu menguji dan menganalisis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian tersebut dengan proposal penulis yaitu penulis menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja, Cindi Ismi Januari, dkk (2015)	Metode <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja	Menguji dan menganalisis kepuasan kerja	Menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Teguh Retnoningsih, dkk (2016)	Metode <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Menguji dan menganalisis kepuasan kerja	Menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Firmananda Utama Akbar, dkk (2016)	Metode <i>explanatory research</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan	Menguji dan menganalisis kepuasan kerja	Menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi
4.	Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Andi Kusuma Negara, (2017)	Metode <i>explanatory research</i>	Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Menguji dan menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja	Menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi

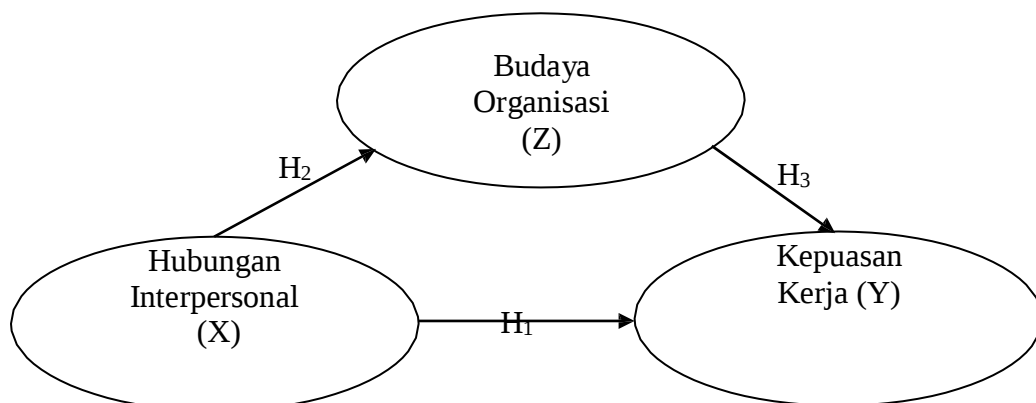
Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia, Nailin Nikmatul Maulidiyah, (2020)	Metode <i>explanatory research</i>	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Menguji dan menganalisis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Menganalisis hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi

Sumber : Data diolah (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Hubungan interpersonal dan budaya organisasi adalah sebagai variabel bebas (variabel independen atau X dan Z), sedangkan kepuasan kerja adalah variabel terikat (variabel dependen atau Y).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis, (2022)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pengumpulan, pengukuran, dan penganalisaan data. Desain penelitian menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penelitian yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Umar, 2013 : 35). Dalam penelitian ini, desain penelitian berisi tentang tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja, hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, serta hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif yang didapatkan dari pengamatan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah perolehan nilai angket (*kuesioner*). Data kuantitatif ini dianalisis dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

3.1.4 Unit Analisis

Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian. Dalam studi kasus klasik, kasus mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya (Yin, 2014:30).

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Pendapat lain menyatakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2018 : 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh yang berjumlah 693 orang karyawan. Di bawah ini tabel jumlah karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No	Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil	35 Orang	16 Orang	51 Orang
2	Non Pegawai Negeri Sipil	512 Orang	125 Orang	637 Orang
3	Tenaga Kontrak	3 Orang	2 Orang	5 Orang
Jumlah		550 Orang	143 Orang	693 Orang

Sumber: Sub bagian umum, Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh, tahun 2022

3.2.2 Sampel

(Rusiadi,dkk, 2014 : 31) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* atau seluruh karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N}{e^2}}$$

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{693}{1 + 693(10\%^2)}$$

$$n = \frac{693}{1 + 693(0,01)}$$

$$n = \frac{693}{1 + 6,93}$$

$$n = \frac{693}{7,93}$$

$$n = 87,39 \longrightarrow 87$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin*, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 responden yaitu sebagian dari karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data adalah fakta atau keterangan yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Sebagian besar tujuan dari penelitian adalah memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan merupakan data yang bisa diolah dan belum diolah oleh pihak lain. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan yang dijadikan sebagai responden untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai hubungan interpersonal, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara langsung dengan menggunakan angket/kuisisioner. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran angket/kuisisioner berupa pernyataan-pernyataan terstruktur sesuai indikator dan dinilai dalam bentuk skala likert dengan alternatif jawaban yang tersedia dan diisi oleh responden (karyawan) sesuai dengan sampel yang telah ditentukan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket/Kuisisioner

Angket/kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghazali (2016:47) skala yang sering

dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan yang terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3
Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian angket/ kuisisioner adalah sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 87 orang.

2. Pengamatan (*Observation*) yaitu suatu teknik pengumpulan data di mana penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yang merupakan sumber data, sehingga data yang diperoleh benar-benar bersifat objektif dan sistematis.
3. Wawancara (*Interview*) yaitu suatu teknik pengumpulan data di mana penulis melakukan wawancara langsung dengan karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.
4. Dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan data yang ada dalam dokumen instansi.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*independent*) yaitu : Hubungan

Interpersonal (X) dan Budaya Organisasi (Z). Variabel terikat (*dependent*) yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3.4.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018 : 74)	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Rekan kerja (Nelson and Quick, 2015 : 128)	Likert	A1-A4
2.	Hubungan Interpersonal (X)	Hubungan Interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Robbins (2015 : 45)	1. Keterbukaan (<i>openness</i>) 2. Empati (<i>empathy</i>) 3. Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>) 4. Sikap positif (<i>positiveness</i>) 5. Kesetaraan (<i>equality</i>) (Devito, 2014 : 31-32)	Likert	B1-B5

Tabel 3.4 Lanjutan

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	No. Butir Pertanyaan
3.	Budaya Organisasi (Z)	Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Fahmi (2017 : 117)	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal-hal rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi orang 5. Orientasi tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas (Robbins, 2014 : 171)	Likert	C1-C7

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Ghozali (2018 : 245) mengemukakan bahwa “*Path analysis* adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya”. *Path analysis* ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat.

Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *standardized coefficients*. Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis seberapa besar pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui

budaya organisasi. Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah sebagai berikut:

$$Z = \alpha_{03} + \alpha_{13}Y + e_2$$

$$Y = \alpha_{02} + \rho_{12}X + \alpha_{22}Z + e_1$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X = Hubungan interpersonal

Z = Budaya organisasi

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural Error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

Kualitas data pada penelitian ini dapat diuji dengan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2014 : 76) Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi *product moment* (r) dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Menurut Priyatno (2017:63) untuk menentukan apakah setiap instrumen valid atau tidak valid maka dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, Sugiyono (2013:173) mengemukakan bahwa: “Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa sesuatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\text{Alpha} \geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai $\text{Alpha} \leq 0,60$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian dengan melihat histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari

distribusi normal sehingga normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018 : 27).

Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018 : 27).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10,00$. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95 (Ghozali, 2018: 107).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi Variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*modelcasual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2016 : 237).

Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap

variabel terikat (*endogen*). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diatur dalam angka baku (Z-score) (Supriyanto dan Maharani, 2013 : 74).

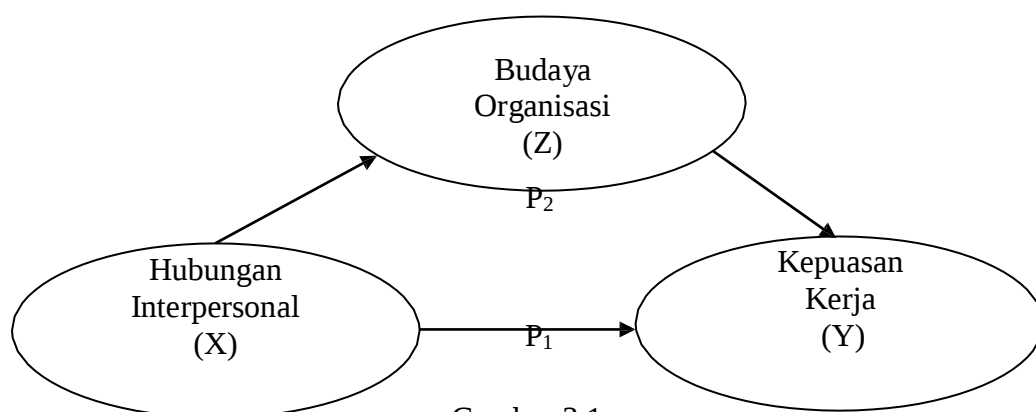
Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Supriyanto dan Maharani (2013 : 74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.

Paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (hubungan interpersonal) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).
- b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (hubungan interpersonal) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) melalui variabel mediasi (budaya organisasi).

Hubungan variabel hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui mediasi budaya organisasi digambarkan dalam *path analysis* sebagai berikut:



Gambar 3.1
Analisis Jalur

Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis, (2022)

Keterangan :

P_1 : Koefisien Jalur 1

P_2 : Koefisien Jalur 2

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat tiga kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung : $Z = \rho_{xz} X + e_1$
- b. Pengaruh tidak langsung : $Y = \rho_{xy} X + \rho_{zy} Z + e_2$

Keterangan :

Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu kepuasan kerja

Z : Variabel mediasi yaitu budaya organisasi

X : Variabel *independent* (variabel bebas) hubungan interpersonal

ρ : Koefisien jalur

e_1, e_2 : *Structural Error*

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar.

Asumsi yang mendasar *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.

- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

Pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total menggunakan SPSS versi 23 melalui analisis regresi. Pengaruh total merupakan penjumlahan langsung dan tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian dari pengaruh langsung.

- a. Pengaruh langsung hubungan interpersonal ke
kepuasan kerja $= P_1$
- b. Pengaruh tidak langsung hubungan interpersonal
ke budaya organisasi ke kepuasan kerja $= P_2 \times P_3$
- c. Pengaruh total $= P_1 + (P_2 \times P_3)$

Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempunyai variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

4. Pemeriksaan validitas model.

Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Terhadap satu indikator validitas model dalam analisis jalur yaitu koefisien determinasi total.

a. Koefisien determinasi

Total keberagaman data dapat dijelaskan oleh model yang diukur sebagai berikut:

$$Q \text{ Square} = 1 - \frac{(\sqrt{1 - R^2_1})}{(\sqrt{1 - R^2_2})}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (Q Square) pada analisis regresi.

5. Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.7.2 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (*sobel test*). Menurut Ghazali (2018 : 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. *Sobel test* sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{a^2 \cdot se_b^2 + b^2 \cdot se_a^2}$$

Keterangan :

Sab : *Standard error* pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : *Standard error* koefisien a

sb : *Standard error* koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a \cdot b}{\sqrt{SE_{ab}}}$$

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Fokus, Locus dan Waktu Penelitian

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada masalah hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

2. Locus Penelitian

Penelitian ini bertempat di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 minggu, dimulai dari tanggal 2 Maret 2023 sampai tanggal 8 Maret 2023.

4.1.2 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (DLHK3) yang beralamat di jalan Pocut Baren No.30, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Untuk tahun ini (2023) Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh dipimpin oleh Bapak Hamdani, S.H., M.Si. Dari tahun ke tahun kantor ini terus mengalami perkembangan baik dari segi pembangunannya maupun dari segi infrastrukturnya.

Tabel 4.1
Profil Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

Profil Kantor	
Nama Kantor	: Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (DLHK3)
Alamat Lengkap	: Jalan Pocut Baren No.30
Kecamatan	: Kuta Alam
Kabupaten / Kota	: Banda Aceh
Provinsi	: Aceh
Nama Pimpinan	: Bapak Hamdani, S.H., M.Si
Kepemilikan Tanah / Bangunan	: Pemerintah
Permanen / Semi Permanen	: Permanen
Luas Tanah Seluruhnya	: $\pm 654 \text{ m}^2$
Sumber : Dokumentasi, Sumber Data (Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh, 2023)	

4.1.3 Visi dan Misi

Visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (DLHK3), yaitu :

a) Visi

Terwujudnya Banda Aceh sebagai kota tamaddun, modern dan islami.

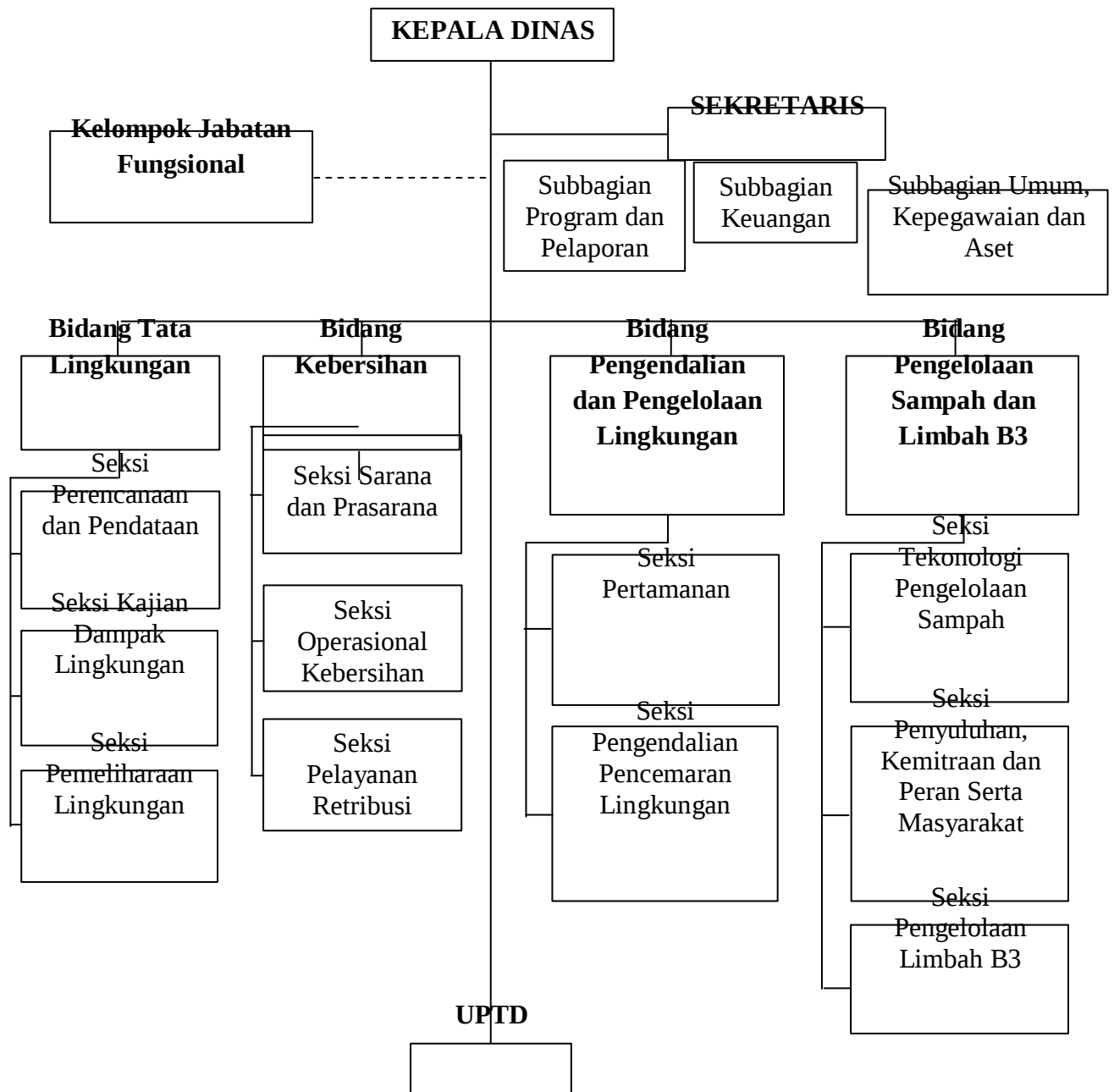
b) Misi

- 1) Mewujudkan pelaksanaan Syariat Islam secara kaffah.
- 2) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan amanah disertai dengan penegakan hukum.

- 3) Mewujudkan pembangunan Kota Banda Aceh yang nyaman, aman, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
- 4) Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota pendidikan yang berkualitas.
- 5) Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai pusat perdagangan, industri dan perikanan.
- 6) Mewujudkan masyarakat Kota Banda Aceh yang sehat, cerdas dan berkualitas.
- 7) Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota wisata berbasis masyarakat dan budaya Islami

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan
Kota Banda Aceh (DLHK3)



Sumber: Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh (DLHK3), 2023

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, penghasilan (gaji) dan masa kerja. Analisis deskripsi digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskripsi karakteristik responden ditunjukkan melalui nilai persentase yang terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	72	82,76 %
Wanita	15	17,24 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh berdominan pria sebesar 72 orang dengan persentase 82,76%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan mayoritas dilakukan oleh pria.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	26	29,89 %
31-40 Tahun	37	42,53 %
41-50 Tahun	16	18,39 %
> 51 Tahun	8	9,19 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh masih berusia produktif yakni usia 31-40 tahun

berjumlah 37 orang dengan persentase 42,53%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki kemampuan yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	24	27,59 %
Menikah	63	72,41 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh berdominan sudah menikah sebanyak 63 orang dengan persentase 72,41%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki status perkawinan menikah dibandingkan dengan yang belum menikah.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	55	63,22 %
Diploma	3	3,44 %
Sarjana	25	28,74 %
Pasca Sarjana	4	4,60 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh berdominasi lulusan SMA sebanyak 55 orang dengan persentase 63,22%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai tergolong baik.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan (Gaji)

Penghasilan (Gaji)	Jumlah	Persentase
1-3 Juta	51	58,62 %
3-4 Juta	18	20,69 %
4-5 Juta	13	14,94 %
> 5 Juta	5	5,75 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh memiliki penghasilan yang baik yaitu 1-3 juta sebanyak 51 orang dengan persentase 58,62%. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang diperoleh karyawan sesuai dengan hasil kerjanya.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 4 Tahun	22	25,29 %
4-8 Tahun	32	36,78 %
8-10 Tahun	21	24,14 %
> 10 Tahun	12	13,79 %
Jumlah	87	100,00 %

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh memiliki rata-rata masa jabatan 4-8 tahun yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 36,78%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah banyak pengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Selain mendeskripsikan karakteristik responden, penulis juga mendeskripsikan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kepuasan kerja (Y), hubungan interpersonal (X) dan budaya organisasi (Z). Untuk mencari variabel tersebut penulis menggunakan peralatan komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23.

4.2.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Analisis deskripsi variabel kepuasan kerja (Y) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.8

Y1 = Gaji yang karyawan terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	8	9,2	9,2	9,2
	Setuju	63	72,4	72,4	81,6
	Sangat Setuju	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 63 dan sangat setuju berjumlah 16. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mendapatkan gaji sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.

Tabel 4.9

Y2 = Jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, karyawan akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Setuju	60	69,0	69,0	71,3
	Sangat Setuju	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 60 dan sangat setuju berjumlah 25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mendapatkan kesempatan promosi jabatan karena mereka mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.10

Y3 = Pimpinan selalu memberikan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	10	11,5	11,5	11,5
	Setuju	47	54,0	54,0	65,5
	Sangat Setuju	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 47 dan sangat setuju berjumlah 30. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh selalu mendapatkan kepercayaan dari pimpinan dalam penyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.11

Y4 = Karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Setuju	55	63,2	63,2	65,5
	Sangat Setuju	30	34,5	34,5	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 55 dan sangat setuju berjumlah 30. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.12

Gambaran Kepuasan Kerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No.	Kepuasan Kerja (Y)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan	0	0	0	0	8	9,2	63	72,4	16	18,4	4,09
2.	Jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, karyawan akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan	0	0	0	0	2	2,3	60	69,0	25	28,7	4,26
3.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	0	0	10	11,5	47	54,0	40	34,5	4,23

Tabel 4.12 Lanjutan

No.	Kepuasan Kerja (Y)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata- rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
4.	Karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	2	2,3	55	63,2	30	34,5	4,32
Rerata		4,225										

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 gambaran kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator pertama yaitu gaji yang karyawan terima sesuai dengan kontribusi yang diberikan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,09. Indikator kedua yaitu jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik, karyawan akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,26. Indikator ketiga yaitu pimpinan selalu memberikan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,23. Indikator keempat yaitu karyawan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,32. Dari hasil keempat indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 4,225.

4.2.2 Deskripsi Variabel Hubungan Interpersonal (X)

Analisis deskripsi variabel hubungan interpersonal (X) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel hubungan interpersonal (X) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.13

X1 = Karyawan selalu terbuka dalam berbagi informasi dengan rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,6	4,6	5,7
	Kurang Setuju	27	31,0	31,0	36,8
	Setuju	47	54,0	54,0	90,8
	Sangat Setuju	8	9,2	9,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 47 dan sangat setuju berjumlah 8. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh selalu terbuka dalam berbagai informasi dengan rekan kerja.

Tabel 4.14

X2 = Saat bekerja, karyawan selalu menjaga perasaan rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	23	26,4	26,4	28,7
	Setuju	51	58,6	58,6	87,4
	Sangat Setuju	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 51 dan sangat setuju berjumlah 11. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh saat bekerja selalu menjaga perasaan rekan kerja.

Tabel 4.15
X3 = Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja
ketika menghadapi kesulitan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	12	13,8	13,8	13,8
	Setuju	60	69,0	69,0	82,8
	Sangat Setuju	15	17,2	17,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 60 dan sangat setuju berjumlah 15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh selalu memberikan dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan.

Tabel 4.16
X4 = Karyawan berusaha menghindari sikap
saling mencurigai di antara rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	24	27,6	27,6	27,6
	Setuju	35	40,2	40,2	67,8
	Sangat Setuju	28	32,2	32,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 35 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh selalu berusaha menghindari sikap saling mencurigai di antara rekan kerja.

Tabel 4.17

X5 = Karyawan mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
	Setuju	60	69,0	69,0	71,3
	Sangat Setuju	25	28,7	28,7	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 60 dan sangat setuju berjumlah 25. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja.

Tabel 4.18

Gambaran Hubungan Interpersonal (X)
Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No.	Hubungan Interpersonal (X)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Karyawan selalu terbuka dalam berbagi informasi dengan rekan kerja	1	1,1	4	4,6	27	31,0	47	54,0	8	9,2	3,66
2.	Saat bekerja, karyawan selalu menjaga perasaan rekan kerja	0	0	2	2,3	23	26,4	51	58,6	11	12,6	3,82
3.	Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan	0	0	0	0	12	13,8	60	69,0	15	17,2	4,03

Tabel 4.18 Lanjutan

No.	Hubungan Interpersonal (X)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
4.	Karyawan berusaha menghindari sikap saling mencurigai di antara rekan kerja	0	0	0	0	24	27,6	35	40,2	28	32,2	4,05
5.	Karyawan mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja	0	0	0	0	2	2,3	60	69,0	25	28,7	4,26
Rerata		3,964										

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 gambaran hubungan interpersonal dapat dilihat dari indikator pertama yaitu karyawan selalu terbuka dalam berbagi informasi dengan rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 3,66. Indikator kedua yaitu saat bekerja, karyawan selalu menjaga perasaan rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 3,82. Indikator ketiga yaitu karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,03. Indikator keempat yaitu karyawan berusaha menghindari sikap saling mencurigai di antara rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,05. Indikator kelima yaitu karyawan mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,26. Dari hasil kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 3,964.

4.2.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (Z)

Analisis deskripsi variabel budaya organisasi (Z) dilakukan dengan mencari nilai distribusi frekuensi setiap butir pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil analisis setiap butir pernyataan variabel budaya organisasi (Z) dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.19

Z1 = Karyawan mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	4	4,6	4,6	4,6
	Kurang Setuju	9	10,3	10,3	14,9
	Setuju	55	63,2	63,2	78,2
	Sangat Setuju	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 55 dan sangat setuju berjumlah 19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada.

Tabel 4.20

Z2 = Karyawan selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cermat

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	8	9,2	9,2	9,2
	Setuju	63	72,4	72,4	81,6
	Sangat Setuju	16	18,4	18,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 63 dan sangat setuju berjumlah 16. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cermat.

Tabel 4.21

Z3 = Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	21	24,1	24,1	24,1
	Setuju	47	54,0	54,0	78,2
	Sangat Setuju	19	21,8	21,8	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 47 dan sangat setuju berjumlah 19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh atasan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya.

Tabel 4.22

Z4 = Dalam bekerja, karyawan tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	14	16,1	16,1	16,1
	Setuju	47	54,0	54,0	70,1
	Sangat Setuju	26	29,9	29,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 47 dan sangat setuju berjumlah 26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh saat bekerja selalu mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja.

Tabel 4.23

Z5 = Dalam bekerja, karyawan sangat mementingkan keberhasilan tim

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Setuju	58	66,7	66,7	70,1
	Sangat Setuju	26	29,9	29,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 58 dan sangat setuju berjumlah 26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh saat bekerja selalu mementingkan keberhasilan tim.

Tabel 4.24

Z6 = Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	15	17,2	17,2	18,4
	Setuju	43	49,4	49,4	67,8
	Sangat Setuju	28	32,2	32,2	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 43 dan sangat setuju berjumlah 28. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi.

Tabel 4.25
Z7 = Karyawan mampu menstabilkan dan mempertahankan
pencapaian hasil kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	24	27,6	27,6	27,6
	Setuju	30	34,5	34,5	62,1
	Sangat Setuju	33	37,9	37,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi setuju berjumlah 30 dan sangat setuju berjumlah 33. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh mampu menstabilkan dan mempertahankan pencapaian hasil kerja.

Tabel 4.26
Gambaran Budaya Organisasi (Z) Pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh

No.	Budaya Organisasi (Z)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Karyawan mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada	0	0	4	4,6	9	10,3	55	63,2	19	21,8	4,02
2.	Karyawan selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cermat	0	0	0	0	8	9,2	63	72,4	16	18,4	4,09
3.	Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya	0	0	0	0	21	24,1	47	54,0	19	21,8	3,98

Tabel 4.26 Lanjutan

No.	Budaya Organisasi (Z)	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
4.	Dalam bekerja, karyawan tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja	0	0	0	0	14	16,1	47	54,0	26	29,9	4,14
5.	Dalam bekerja, karyawan sangat mementingkan keberhasilan tim	0	0	0	0	3	3,4	58	66,7	26	29,9	4,26
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi	0	0	1	1,1	15	17,2	43	49,4	28	32,2	4,13
7.	Karyawan mampu menstabilkan dan mempertahankan pencapaian hasil kerja	0	0	0	0	24	27,6	30	34,5	33	37,9	4,10
Rerata		4,103										

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 gambaran budaya organisasi dapat dilihat dari indikator pertama yaitu karyawan mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,02. Indikator kedua yaitu karyawan selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cermat dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,09. Indikator ketiga yaitu karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 3,98. Indikator keempat yaitu dalam bekerja, karyawan tetap

mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,14. Indikator kelima yaitu dalam bekerja, karyawan sangat mementingkan keberhasilan tim dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,25. Indikator keenam yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,13. Indikator ketujuh yaitu karyawan mampu menstabilkan dan mempertahankan pencapaian hasil kerja dengan perolehan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,10. Dari hasil ketujuh indikator tersebut menunjukkan bahwa semua responden menjawab setuju dengan perolehan total nilai rata-rata sebesar 4,103.

4.3 Hasil Pengujian Data

Pada penelitian ini data yang diperoleh yaitu data primer berupa hasil penyebaran kuisioner pada sampel sebanyak 87 orang responden. Data-data tersebut digunakan untuk menganalisis variabel penelitian berupa kepuasan kerja (Y), hubungan interpersonal (X) dan budaya organisasi (Z) dengan melakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, serta melakukan uji hipotesis yaitu dengan analisis jalur (*path analysis*), dan uji sobel (*sobel test*). Untuk menganalisis variabel tersebut penulis menggunakan peralatan komputer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23.

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk menguji apakah masing-masing item valid atau tidak, maka dilakukan dengan cara melihat hasil *output cronbach alpha* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing variabel penelitian. Kemudian membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} .

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 87 orang responden. Berdasarkan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan korelasi *product moment*, maka nilai r_{tabel} yaitu 0,208. Maka untuk menentukan apakah setiap instrumen valid atau tidak valid dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) dengan nilai r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2017:63).

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,374	0,208	Valid
Y2	0,407	0,208	Valid
Y3	0,476	0,208	Valid
Y4	0,378	0,208	Valid

Tabel 4.27 Lanjutan

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,560	0,208	Valid
X2	0,572	0,208	Valid
X3	0,438	0,208	Valid
X4	0,387	0,208	Valid
X5	0,368	0,208	Valid
Z1	0,442	0,208	Valid
Z2	0,653	0,208	Valid
Z3	0,683	0,208	Valid
Z4	0,467	0,208	Valid
Z5	0,525	0,208	Valid
Z6	0,588	0,208	Valid
Z7	0,609	0,208	Valid

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa *corrected item-total correlation* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,208. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen atau variabel dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha $\leq 0,60$ (Sugiyono, 2013:173).

Tabel 4.28

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (> 0,60)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,626	Reliabel
Hubungan Interpersonal (X)	0,701	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,817	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

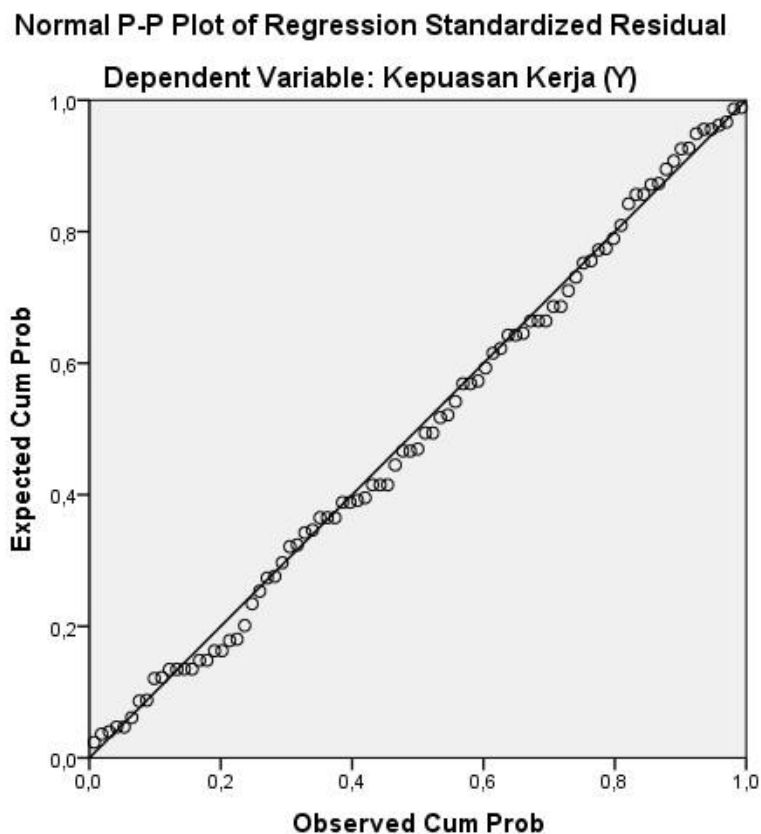
Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang telah dilakukan pengujian mendapatkan nilai di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) $\geq$ 0,60.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal sehingga normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018 : 27).

Gambar 4.2
Grafik Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk garis lurus dan mengikuti diagonalnya. Maka data tersebut telah memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Selain dengan melihat grafik, uji normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov- Smirnov* dengan *alpha* sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov- Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Tabel 4.29
Hasil Pengujian Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,86006960
Most Extreme Differences	Absolute	0,052
	Positive	0,052
	Negative	-0,032
Kolmogorov-Smirnov Z		0,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

a. *Test distribution is Normal*

b. *Calculated from data*

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa *kolmogorov smirnov* sebesar 0,052 dengan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95 (Ghozali, 2018: 107).

Tabel 4.30
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Hubungan Interpersonal (X)	0,575	1,738
Budaya Organisasi (Z)	0,575	1,738

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

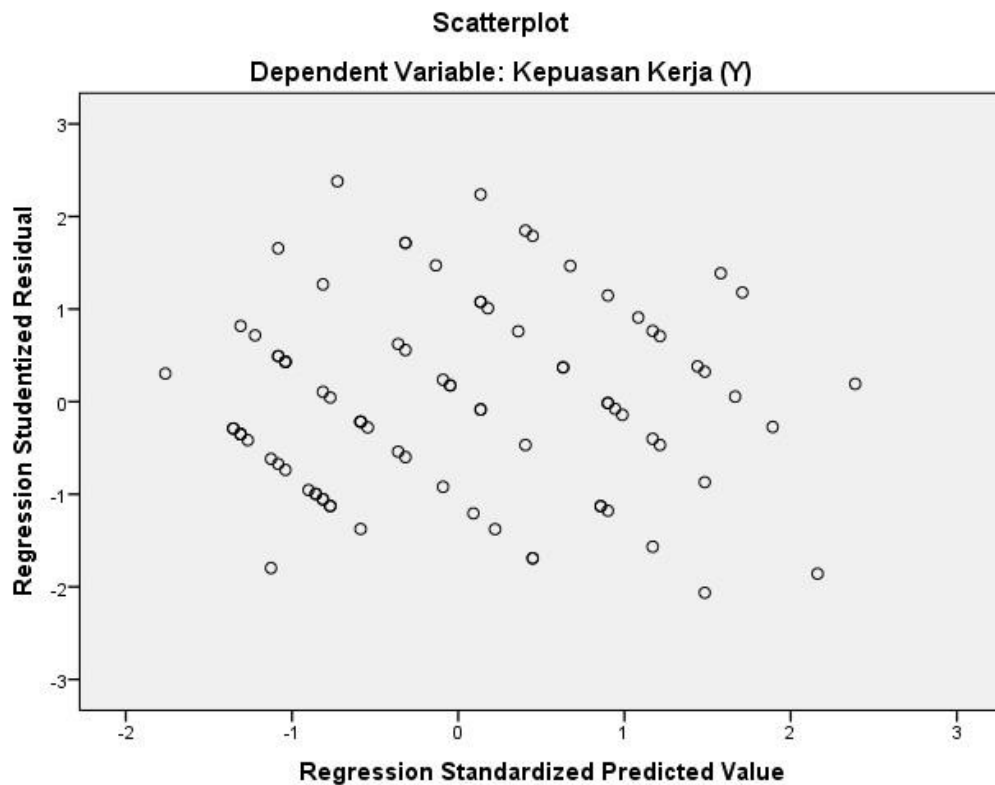
Berdasarkan data pada tabel 4.30 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10.

Pada tabel 4.30, nilai *tolerance* variabel bebas hubungan interpersonal sebesar 0,575 dan budaya organisasi sebesar 0,575. Sedangkan nilai VIF variabel bebas hubungan interpersonal sebesar 1,738 dan budaya organisasi sebesar 1,738. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas (tidak berkolerasi) antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

4.3.3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh Hubungan Interpersonal (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui Budaya Organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Perhitungan analisis jalur ini

menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23.

1. Persamaan Regresi Pertama

Persamaan matematis regresi pertama dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Z = 0,652X + e_1$$

Tabel 4.31
Hasil Persamaan Regresi Pertama

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,751	1,619		4,789	0,000
	Hubungan Interpersonal (X)	0,643	0,081	0,652	7,922	0,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi (Z)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.31 di atas diketahui bahwa persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel budaya organisasi, yaitu :

$$Z = 0,652 X + e_1$$

Dari tabel 4.31 diperoleh *standardized coefficients* hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi sebesar 0,652 yang merupakan nilai jalur atau *path*. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi adalah sebesar 65,2%. Sedangkan nilai signifikan hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi adalah $0,000 < 0,05$ artinya hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Tabel 4.32

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b Persamaan Pertama

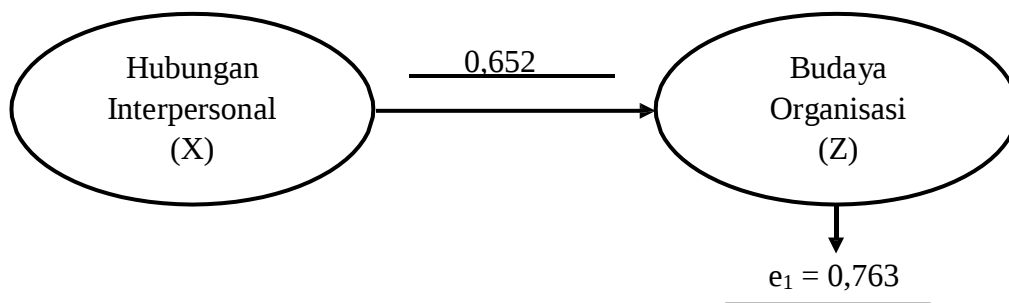
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,652 ^a	0,425	0,418	1,68147

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal (X)

b. Dependent Variabel : Budaya Organisasi (Z)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.32 koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi. Koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai Adjusted R Square (R^2) adalah 0,418 atau 41,8%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel hubungan interpersonal (X) terhadap budaya organisasi (Z) sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dijelaskan oleh variabel lainnya. Dengan demikian hubungan interpersonal secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - 0,418)} = 0,763$. Dengan demikian diperoleh jalur persamaan pertama sebagai berikut :

Gambar 4.4
Hasil Persamaan Regresi Pertama

Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

2. Persamaan Regresi Kedua

Persamaan matematis regresi kedua dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + e_2$$

Tabel 4.33
Hasil Persamaan Regresi Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,618	0,944		4,892	0,000
	Hubungan Interpersonal (X)	0,278	0,055	0,414	5,014	0,000
	Budaya Organisasi (Z)	0,331	0,056	0,487	5,898	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.33 di atas diketahui bahwa persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja, yaitu :

$$Y = 0,414 X + 0,487 Z + e_2$$

Dari tabel 4.33 diperoleh *standardized coefficients* hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja sebesar 0,414 dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,487 yang merupakan nilai lajur atau *path*. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 41,4% dan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 48,7%. Sedangkan nilai signifikan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,000. Kedua pengaruh variabel tersebut memiliki nilai signifikan < 0,05 artinya hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.34
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b Persamaan Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819 ^a	0,671	0,663	0,87025

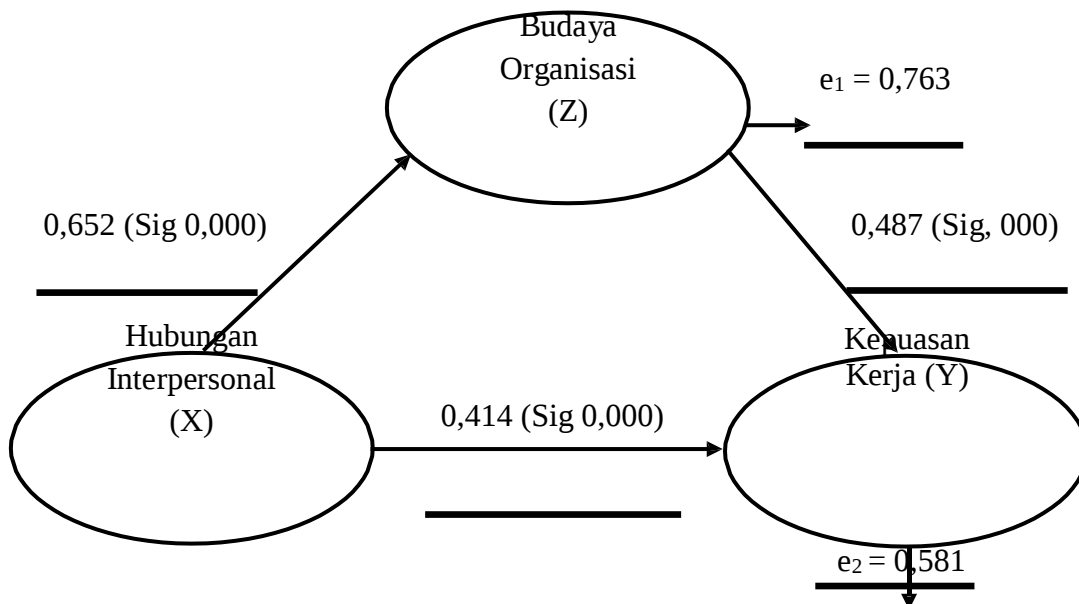
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (Z), Hubungan Interpersonal (X)

b. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.34 koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel hubungan interpersonal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai Adjusted R Square (R^2) adalah 0,663 atau 66,3%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel hubungan interpersonal (X) dan budaya organisasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 66,3%, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lainnya. Dengan demikian hubungan interpersonal dan budaya organisasi secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1 - 0,663)} = 0,581$. Dengan demikian diperoleh jalur persamaan kedua sebagai berikut :

Gambar 4.5
Hasil Persamaan Regresi Kedua



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

3. Hasil Analisis Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal (X) dapat berpengaruh langsung terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dan juga berpengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi yaitu budaya organisasi (Z). Berikut tabel kesimpulan yang ditarik secara keseluruhan dari pembahasan di atas.

Tabel 4.35
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

No.	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Signifikansi
Pengaruh Langsung				
1.	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	X-Y	0,414	0,000
2.	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi	X-Z	0,652	0,000
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Z-Y	0,487	0,000

Tabel 4.35 Lanjutan

No.	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Signifikansi
Pengaruh Tidak Langsung				
4.	Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi	X-Z-Y	$(0,625 \times 0,487) = 0,318$	0,000

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Adapun penjelasan dari tabel 4.35 diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh variabel X ke variabel Y sebesar 0,414 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel hubungan interpersonal terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pengaruh variabel X ke variabel Z sebesar 0,652 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel hubungan interpersonal terhadap variabel budaya organisasi. Pengaruh variabel Z ke variabel Y sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pengaruh variabel X ke variabel Z dan variabel Z ke variabel Y adalah sebesar 0,318 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga terdapat bahwa variabel mediasi budaya organisasi mampu mempengaruhi antara variabel independen hubungan interpersonal terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Sehingga bisa dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi lebih besar dari pada pengaruh langsung variabel independen ke variabel dependen.

4.3.3.2 Uji Sobel (*Sobel test*)

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan variabel mediasi secara signifikan mampu menjadi mediator dalam budaya organisasi (Z) memediasi pengaruh variabel hubungan interpersonal (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), maka digunakanlah uji sobel test. Berikut hasil uji regresi pada variabel independen hubungan interpersonal (X) terhadap variabel mediasi budaya organisasi (Z) dan variabel mediasi budaya organisasi (Z) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebagai berikut.

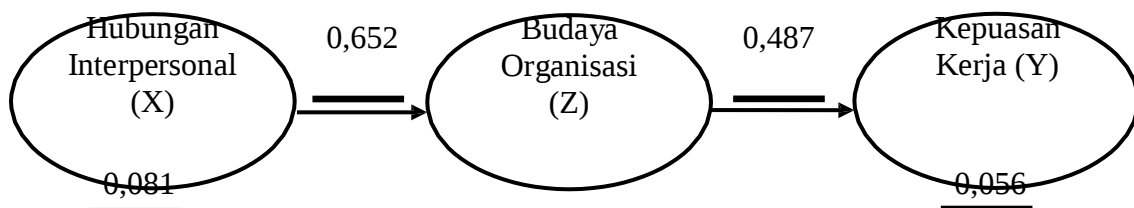
Tabel 4.36
Uji Mediasi Antar Variabel

Variabel	Beta	Standart Error
X ke Z	0,652 (A)	0,081 (SE _A)
Z ke Y	0,487 (B)	0,056 (SE _B)

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi hubungan interpersonal terhadap budaya organisasi sebesar 0,652 dengan *standart error* 0,081. Kemudian untuk hasil variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,487 dengan *standart error* 0,056. Berikut apabila digambarkan dalam bentuk diagram model mediasi.

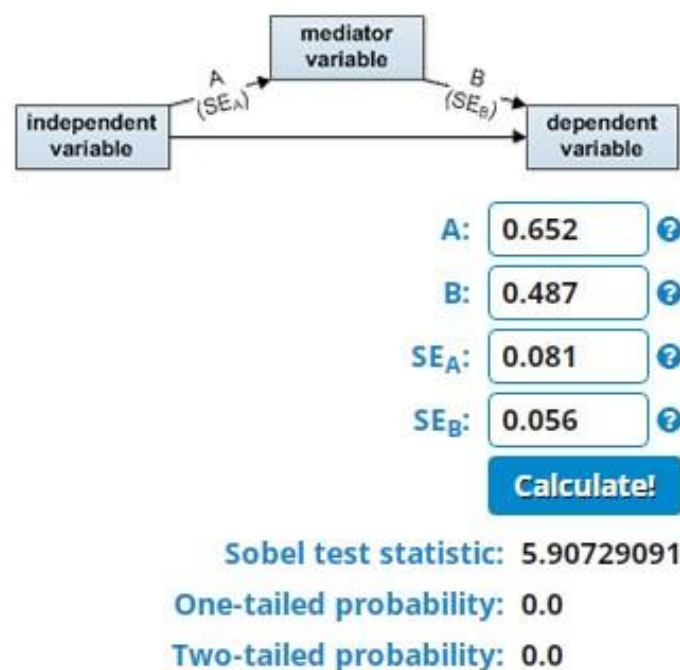
Gambar 4.6
Model Mediasi



Sumber : Hasil output SPSS data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, model mediasi terbentuk dari hasil regresi pertama variabel independen hubungan interpersonal (X) terhadap variabel budaya organisasi (Z) dan regresi kedua variabel mediasi budaya organisasi (Z) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sehingga dapat membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan hubungan interpersonal dan mediasinya budaya organisasi.

Gambar 4.7
Hasil Uji Sobel Test Online



Sumber : Hasil test online data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari uji sobel test online yang telah dilakukan dan diperoleh hasil sobel test statistic sebesar 5,907 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka hal ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Selanjutnya penulis juga memprediksi efek mediasi menggunakan analisis regresi Baron dan Kenny (1986).

Tabel 4.37

Hasil Analisis Regresi Untuk Menguji Efek Mediasi dari Hubungan Interpersonal (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Melalui Budaya Organisasi (Z)

Variabel	Budaya Organisasi (Z)		Kepuasan Kerja (Y)			
Persamaan	β	Sig.	β	Sig.	B	Sig.
Hubungan Interpersonal (X)	0,652	0,000	0,414	0,000	0,328	0,000
Budaya Organisasi (Z)			0,487	0,000		

Sumber: Hasil output SPSS data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa persamaan pertama, hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai regresi (β) 0,414 pada probabilitas $< 0,05$. Pada persamaan kedua, hubungan interpersonal berpengaruh signifikan budaya organisasi dengan nilai regresi (β) 0,625 pada probabilitas $< 0,05$. Pada persamaan ketiga, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai regresi (β) 0,487 pada probabilitas $< 0,05$. Pada persamaan keempat, hubungan interpersonal diuji terhadap kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai regresinya yaitu (β) 0,328 pada probabilitas $< 0,05$. Dengan demikian persamaan keempat memenuhi kriteria signifikansi secara parsial (*partially mediation*).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian masing-masing variabel diantaranya hubungan interpersonal (X), kepuasan kerja (Y) dan budaya organisasi (Z) pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

4.4.1 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima yang berarti terdapat pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Andi Kusuma Negara (2017 : 47) mengenai hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,423 \geq 2,002$) dengan taraf signifikan sebesar $0,019 < 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap

budaya organisasi dengan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima yang berarti terdapat pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap budaya organisasi (Z). Dengan demikian hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anggraini Enna (2017 : 93) mengenai hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi (β) sebesar 0,508 dengan nilai signifikansi ($p=0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi (Z) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nailin Nikmatul Maulidiyah (2020 : 280) mengenai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,176 \geq 1,996$) dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yang telah peneliti lakukan dapat dijelaskan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi dengan nilai signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima yang berarti terdapat pengaruh hubungan interpersonal (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui budaya organisasi (Z). Dengan demikian hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anggraini Enna (2017:93) mengenai hubungan interpersonal terhadap budaya kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi (β) sebesar 0,221 dengan nilai signifikansi ($p=0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun ikatan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama (simultan) ataupun secara sendiri-sendiri (parsial). Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu parameter yang sebaiknya dapat digunakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh agar dapat memperoleh hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya

organisasi dengan hasil yang baik. Selain itu juga diharapkan dengan adanya penelitian ini, pihak-pihak yang bersangkutan dapat melihat lebih luas lagi permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan dan mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut.

Dapat dipastikan bahwa hasil dari penelitian ini memiliki implikasi yang positif bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Dari berbagai macam permasalahan yang terjadi di ruang lingkup penelitian ini telah terungkap hasil-hasil penelitian yang secara langsung berimbas terhadap pihak Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Salah satu diantaranya adalah ketika observasi awal hubungan interpersonal dan budaya organisasi semakin menurun. Hal ini mengisyaratkan kepada pihak Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh agar perlu memiliki sistem yang lebih baik untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan budaya organisasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi hubungan interpersonal dan budaya organisasi karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dalam meningkatkan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi Kepala Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh harus terus meningkatkan budaya organisasi dengan cara meningkatkan hubungan interpersonal agar kepuasan kerja karyawan semakin lebih baik pada tahun-tahun yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dapat meningkatkan budaya organisasi.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel mediasi dapat meningkatkan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ada baiknya diperhatikan secara lebih baik lagi hubungan interpersonalnya sehingga nantinya ada keterbukaan, sikap mendukung, empati, sikap positif dan kesetaraan yang dapat memenuhi harapan karyawan.
2. Diharapkan agar dapat meningkatkan hubungan interpersonal agar kepuasan kerja karyawan semakin bertambah, serta membangkitkan budaya organisasi setiap karyawan maupun kelompok dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.
3. Ada banyak hal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam budaya organisasi seperti perlu adanya inovasi dan keberanian dalam mengambil setiap resiko. Sehingga penulis berharap untuk pihak instansi juga memperhatikan dorongan lain terkait budaya organisasi untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini melalui penambahan variabel yang secara teoritis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta menggunakan variabel lain sebagai variabel mediasi selain budaya organisasi agar terdapat keterbaruan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Rasyadi, dkk (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis (SNMEB)*. Vol. 1. Mei 2017. Hal : 376-386.
- Abdullah, Dudung (2014). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ahmadi, dkk. (2013). *e-Business dan e-Commerce*. Yogyakarta : ANDI.
- Ahmadi, Ruslam (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Cetakan Ke-1)*. Yogyakarta : AR-Ruzz Media.
- Akbar, Firmananda Utama, dkk (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 38, No. 2, September 2016. Hal : 79-88.
- Badeni (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Baron, Reuben M., dan Kenny, David A (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 51.
- Bushra, F., Usman, A., and Naveed, A (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal Of Business and Science*, 2 (18): 261-267.
- Devito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book (13th Edition)*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Edy Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*. Jakarta : Prananda Media Group.

- Effendy, Onong Uchjana (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Enna, Anggraini (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi Pada PT. PLN Rayon (Persero) Lamongan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit.
- _____ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Y. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosi*. Vol. 4, No. 5. Hal : 541-548.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Januari, Cindi Ismi, dkk. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 24, No. 2, Juli 2015. Hal : 1-8.
- Maulidiyah, Nikmatul Nailin (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 17, No. 2. Hal: 273-286.
- Moh. Pabundu Tika (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moorhead dan Griffin (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Negara, Andi Kusuma (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 6, No. 1. Hal : 42-50.

- Nelson, D.L dan J.C. Quick (2015). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challanges. Thompson South Western, United States of America.*
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Su,ber Daya Manusia.* Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Pieter (2012). *Pengantar Komunikasi dan Konseling.* Jakarta : Media Group.
- Priyatno, Dwi (2017). *Panduan Praktik Olah Data Menggunakan SPSS.* Yogyakarta : ANDI.
- Retnoningsih, Teguh, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).* Vol. 35, No. 2, Juni 2016. Hal : 53-59.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Rusiadi, dkk (2014). *Metode Penelitian.* Medan : USU Press.
- Situmorang dan Lufti M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis.* Medan: USU Press.
- Sudarmanto (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Edisi Kedua.* Yogyakarta : Pusaka Pelajar.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- _____(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Sopiah (2014). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data.* Malang : UIN Press.
- Sutrisno, H. Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Dr. Syamsir (2016). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi).* Bandung : Alfabeta.

- Umar, Husein (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wisnuwardhani, D. dan Mashoedi, S.F. (2012). *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Yin, Robert K (2014). *Studi Kasus Desain dan Metode (Cetakan Ke-13)*. Jakarta : Rajawali Pers.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Lutfi Ariansyah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Latong, 15 Agustus 2000
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
6. Status : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Dsn. Sejahtera, Desa Latong, Kecamatan Seunagan,
Kabupaten Nagan Raya, Provinsi Aceh
9. Nama Orang Tua :
 - a. Ayah : Alimuddin
 - b. Ibu : Ainun Mardhiah
 - c. Pekerjaan Ayah : Tani
 - d. Pekerjaan Ibu : IRT
 - e. Alamat : Dsn. Sejahtera, Desa Latong, Kecamatan Seunagan,
Kabupaten Nagan Raya, Provinsi Aceh
10. Riwayat Pendidikan :
 - a. MIN Jeuram, Tamat Tahun 2012
 - b. SMP Negeri 1 Seunagan, Tamat Tahun 2015
 - c. SMA Negeri 1 Seunagan, Tamat Tahun 2018
 - d. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Masuk Tahun 2018 s/d sekarang.

Banda Aceh, 17 Maret 2023
Penulis,

Lutfi Ariansyah
NPM: 1802120196

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamuallaikum Wr. Wb

Yang terhormat Saudara/i,

Perkenalkan, Saya Lutfi Ariansyah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam hal ini, sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Banda Aceh**”. Penelitian ini adalah syarat kelulusan S1. Oleh sebab itu, dimohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya karena kuesioner ini akan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Informasi yang diperoleh serta identitas yang Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerjasama Saudara/i saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Lutfi Ariansyah

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Kuesioner : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Nama : _____
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Usia : _____/tahun
5. Status Perkawinan : ☐ Menikah
Belum Menikah
Pernah Menikah
6. Pendidikan : SMA Sarjana
Diploma Pasca Sarjana
7. Penghasilan : < 1 Juta 4-5 Juta
1-3 Juta > 5 Juta
3-4 Juta
8. Masa Kerja : < 4 Tahun 8-10 Tahun
4-8 Tahun > 10 Tahun

PETUNJUK

Berikanlah penilaian Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kotak yang telah disediakan, sesuai dengan penilaian Anda.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

KS (Kurang Setuju) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

1. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya berikan					
2.	Jika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, saya akan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
3.	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan dalam penyelesaian pekerjaan					
4.	Saya mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja					

2. Hubungan Interpersonal (X)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu terbuka dalam berbagi informasi dengan rekan kerja					
2.	Saat bekerja, saya selalu menjaga perasaan rekan kerja					
3.	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja ketika menghadapi kesulitan					
4.	Saya berusaha menghindari sikap saling mencurigai di antara rekan kerja					
5.	Saya mampu menjaga kesetaraan antar rekan kerja					

3. Budaya Organisasi (Z)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mempunyai inovasi yang tinggi dalam bekerja dan dapat menanggung semua resiko yang ada					
2.	Saya selalu memperhatikan suatu pekerjaan dengan detail dan cermat					
3.	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan tanpa melupakan sistem dan prosedurnya					
4.	Dalam bekerja, saya tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan rekan kerja					
5.	Dalam bekerja, saya sangat mementingkan keberhasilan tim					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi					
7.	Saya mampu menstabilkan dan mempertahankan pencapaian hasil kerja					

Lampiran 2 : Hasil Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No Responden	Kepuasan Kerja (Y)				Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	4	5	5	19
3	4	4	3	5	16
4	5	4	4	3	16
5	4	5	5	5	19
6	5	5	4	5	19
7	4	4	4	5	17
8	4	4	5	5	18
9	4	5	5	5	19
10	4	4	4	4	16
11	4	5	5	4	18
12	5	5	5	5	20
13	5	4	5	4	18
14	4	5	5	5	19
15	5	5	5	4	19
16	4	4	4	5	17
17	4	5	4	5	18
18	5	5	5	4	19
19	5	4	5	5	19
20	4	4	5	4	17
21	4	4	4	5	17
22	4	5	5	5	19
23	4	5	4	5	18
24	5	4	5	4	18
25	4	5	5	4	18
26	4	4	4	4	16
27	4	5	4	4	17
28	4	4	5	4	17
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	5	17
31	4	5	4	5	18
32	4	5	5	4	18
33	4	4	4	4	16
34	5	4	4	4	17
35	4	5	4	4	17

36	5	4	5	5	19
37	5	4	5	4	18
38	5	5	4	4	18
39	4	5	5	5	19
40	4	4	5	5	18
41	4	4	4	5	17
42	4	5	5	4	18
43	3	4	4	4	15
44	4	4	5	5	18
45	4	4	4	4	16
46	3	4	4	4	15
47	3	4	3	4	14
48	4	3	4	4	15
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	3	4	4	4	15
52	3	4	4	4	15
53	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16
55	4	4	4	4	16
56	3	4	4	4	15
57	4	4	3	4	15
58	4	4	3	4	15
59	3	4	4	4	15
60	4	3	4	4	15
61	4	4	3	4	15
62	4	4	3	4	15
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	4	4	16
66	4	4	5	4	17
67	4	4	4	3	15
68	4	4	4	4	16
69	4	4	3	4	15
70	3	4	4	4	15
71	4	4	3	4	15
72	4	5	4	4	17
73	4	4	5	5	18
74	4	4	4	4	16

75	4	4	4	4	16
76	4	4	4	4	16
77	4	4	3	4	15
78	4	5	4	5	18
79	4	4	5	5	18
80	4	4	3	4	15
81	4	4	4	4	16
82	4	4	4	5	17
83	4	4	5	4	17
84	5	5	4	5	19
85	4	4	5	5	18
86	5	5	5	5	20
87	4	4	4	4	16

Lampiran 3 : Hasil Jawaban Kuesioner Hubungan Interpersonal (X)

No Responden	Hubungan Interpersonal (X)					Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	5	4	21
3	5	5	5	3	4	22
4	4	4	3	4	4	19
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	5	5	22
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	4	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	5	21
15	4	5	5	4	5	23
16	4	5	5	5	4	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	5	4	21
20	4	4	4	5	4	21
21	5	4	4	4	4	21
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	4	5	5	22
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	5	4	5	22
26	4	4	3	4	4	19
27	3	4	4	4	5	20
28	3	4	4	4	4	19
29	4	5	4	5	5	23
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	5	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	4	4	5	22

36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	4	5	4	21
38	5	5	4	5	5	24
39	4	4	4	4	5	21
40	4	4	5	5	4	22
41	3	4	4	3	4	18
42	4	4	5	3	5	21
43	3	4	4	3	4	18
44	4	4	4	3	4	19
45	4	3	4	4	4	19
46	3	4	4	4	4	19
47	3	4	4	4	4	19
48	4	4	3	3	3	17
49	3	4	3	3	4	17
50	4	3	4	5	4	20
51	3	4	4	5	4	20
52	4	3	4	3	4	18
53	3	4	4	3	4	18
54	3	3	4	3	4	17
55	4	3	4	3	4	18
56	3	3	5	4	4	19
57	3	4	4	3	4	18
58	3	3	4	5	4	19
59	3	3	3	4	4	17
60	4	3	4	4	3	18
61	4	3	3	3	4	17
62	3	3	4	3	4	17
63	3	3	4	5	4	19
64	3	3	4	3	4	17
65	4	3	4	5	4	20
66	4	4	4	3	4	19
67	3	3	4	3	4	17
68	3	3	3	5	4	18
69	4	2	4	5	4	19
70	2	2	4	3	4	15
71	3	3	3	4	4	17
72	4	3	4	3	5	19
73	3	4	4	4	4	19
74	4	4	3	4	4	19

75	3	3	3	4	4	17
76	3	4	4	3	4	18
77	2	3	4	3	4	16
78	1	3	3	4	5	16
79	4	5	4	4	4	21
80	3	4	4	3	4	18
81	2	3	4	4	4	17
82	3	4	4	3	4	18
83	5	4	4	5	4	22
84	3	4	4	4	5	20
85	3	4	5	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25
87	2	3	3	3	4	15

Lampiran 4 : Hasil Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi (Z)

No Responden	Budaya Organisasi (Z)							Total Z
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	
1	3	5	4	5	5	5	5	22
2	5	5	5	4	5	5	5	24
3	4	4	3	4	4	4	4	19
4	5	5	4	4	4	3	3	22
5	4	4	5	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	4	5	4	24
7	4	4	4	4	4	5	4	20
8	4	4	5	5	4	4	5	22
9	4	4	4	5	5	4	5	22
10	5	4	4	4	5	5	5	22
11	5	4	4	5	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	4	5	25
13	5	5	5	4	5	5	5	24
14	4	4	4	4	4	4	5	20
15	5	5	5	5	4	5	5	24
16	5	4	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	5	5	5	21
18	5	5	4	4	5	5	4	23
19	5	5	5	5	5	5	5	25
20	5	4	4	4	4	5	5	21
21	4	4	4	4	4	5	5	20
22	4	4	4	5	5	5	4	22
23	4	4	5	5	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	5	4	25
25	4	4	4	5	4	5	5	21
26	4	4	4	4	4	5	4	20
27	4	4	4	4	3	5	4	19
28	4	4	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	5	5	4	21
30	4	4	4	4	4	4	5	20
31	4	4	4	4	4	4	5	20
32	4	4	4	4	4	4	5	20
33	4	4	5	4	5	5	5	22
34	5	5	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	5	5	4	5	23

36	5	5	5	4	5	5	5	24
37	5	5	5	4	5	5	5	24
38	5	5	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	5	4	4	5	21
40	5	4	4	5	5	5	4	23
41	4	4	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	4	4	20
43	3	3	3	4	4	4	3	17
44	4	4	4	4	4	4	4	20
45	4	4	3	4	4	4	4	19
46	3	3	3	4	4	3	4	17
47	4	3	3	3	4	4	3	17
48	4	4	4	4	4	3	3	20
49	4	4	3	4	4	3	4	19
50	4	4	4	4	4	4	4	20
51	4	3	3	3	4	3	3	17
52	4	3	4	3	4	3	3	18
53	4	4	3	4	4	3	4	19
54	4	4	3	3	4	4	4	18
55	4	4	3	3	4	4	3	18
56	4	3	3	5	4	4	4	19
57	4	4	4	3	4	4	3	19
58	3	4	3	4	4	4	3	18
59	4	3	3	4	4	3	3	18
60	4	4	4	3	4	3	4	19
61	4	4	3	3	4	3	3	18
62	4	4	3	3	4	4	3	18
63	4	4	3	4	4	4	3	19
64	4	4	4	4	4	3	5	20
65	4	4	4	3	4	4	5	19
66	4	4	4	5	4	4	4	21
67	4	4	3	4	4	4	3	19
68	4	4	4	4	4	4	4	20
69	4	4	3	3	4	3	3	18
70	4	3	4	3	4	3	4	18
71	3	4	4	4	5	3	3	20
72	3	4	4	5	5	4	3	21
73	4	4	4	4	4	4	5	20
74	2	4	4	4	5	4	4	19

75	3	4	4	4	4	4	4	19
76	2	4	4	4	4	3	4	18
77	3	4	4	4	4	4	3	19
78	4	4	5	5	3	2	3	21
79	4	4	4	3	4	5	4	19
80	4	4	3	3	3	4	3	17
81	2	4	3	5	5	5	3	19
82	2	4	4	4	4	4	4	18
83	4	4	4	5	5	4	5	22
84	4	5	5	4	4	4	3	22
85	4	4	4	5	4	4	3	21
86	5	5	5	5	5	5	5	25
87	3	4	4	5	4	4	3	20

Lampiran 5 : Hasil Distribusi Frekuensi

Kepuasan Kerja (Y)

		Y.1			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	8	9,2	9,2	9,2
.	Setuju	63	72,4	72,4	81,6
.	Sangat Setuju	16	18,4	18,4	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Y.2			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
.	Setuju	60	69,0	69,0	71,3
.	Sangat Setuju	25	28,7	28,7	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Y.3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	10	11,5	11,5	11,5
.	Setuju	47	54,0	54,0	65,5
.	Sangat Setuju	30	34,5	34,5	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Y.4			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
.	Setuju	55	63,2	63,2	65,5
.	Sangat Setuju	30	34,5	34,5	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,09	4,26	4,23	4,32
Std. Error of Mean		,056	,053	,069	,055
Median		4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		,520	,493	,642	,517
Variance		,271	,243	,412	,267
Range		2	2	2	2
Minimum		3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		356	371	368	376

Hubungan Interpersonal (X)

		X.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
.	Tidak Setuju	4	4,6	4,6	5,7
.	Kurang Setuju	27	31,0	31,0	36,8
.	Setuju	47	54,0	54,0	90,8
.	Sangat Setuju	8	9,2	9,2	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		X.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,3	2,3	2,3
.	Kurang Setuju	23	26,4	26,4	28,7
.	Setuju	51	58,6	58,6	87,4
.	Sangat Setuju	11	12,6	12,6	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		X.3			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	12	13,8	13,8	13,8
.	Setuju	60	69,0	69,0	82,8
.	Sangat Setuju	15	17,2	17,2	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		X.4			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	24	27,6	27,6	27,6
.	Setuju	35	40,2	40,2	67,8
.	Sangat Setuju	28	32,2	32,2	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		X.5			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Kurang Setuju	2	2,3	2,3	2,3
.	Setuju	60	69,0	69,0	71,3
.	Sangat Setuju	25	28,7	28,7	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5
N	Valid	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,66	3,82	4,03	4,05	4,26
Std. Error of Mean		,081	,072	,060	,083	,053
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4
Std. Deviation		,760	,674	,559	,776	,493
Variance		,577	,454	,313	,603	,243
Range		4	3	2	2	2
Minimum		1	2	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		318	332	351	352	371

Budaya Organisasi (Z)

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,6	4,6	4,6
.	Kurang Setuju	9	10,3	10,3	14,9
.	Setuju	55	63,2	63,2	78,2
.	Sangat Setuju	19	21,8	21,8	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9,2	9,2	9,2
.	Setuju	63	72,4	72,4	81,6
.	Sangat Setuju	16	18,4	18,4	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	24,1	24,1	24,1
.	Setuju	47	54,0	54,0	78,2
.	Sangat Setuju	19	21,8	21,8	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	16,1	16,1	16,1
.	Setuju	47	54,0	54,0	70,1
.	Sangat Setuju	26	29,9	29,9	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Z.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3,4	3,4	3,4
.	Setuju	58	66,7	66,7	70,1
.	Sangat Setuju	26	29,9	29,9	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Z.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
.	Kurang Setuju	15	17,2	17,2	18,4
.	Setuju	43	49,4	49,4	67,8
.	Sangat Setuju	28	32,2	32,2	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Z.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	27,6	27,6	27,6
.	Setuju	30	34,5	34,5	62,1
.	Sangat Setuju	33	37,9	37,9	100,0
.	Total	87	100,0	100,0	

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,02	4,09	3,98	4,14	4,26	4,13	4,10
Std. Error of Mean		,077	,056	,073	,072	,055	,078	,087
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	5
Std. Deviation		,715	,520	,682	,668	,516	,728	,807
Variance		,511	,271	,465	,446	,267	,530	,652
Range		3	2	2	2	2	3	2
Minimum		2	3	3	3	3	2	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		350	356	346	360	371	359	357

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja (Y)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Y.1	12,8161	1,501	,374	,578
Y.2	12,6437	1,511	,407	,557
Y.3	12,6782	1,174	,476	,502
Y.4	12,5862	1,501	,378	,575

Hubungan Interpersonal (X)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X.1	16,1609	2,951	,560	,605
X.2	16,0000	3,163	,572	,602
X.3	15,7816	3,731	,438	,662
X.4	15,7701	3,295	,387	,691
X.5	15,5517	4,018	,368	,687

Budaya Organisasi (Z)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
Z.1	24,7011	8,165	,442	,814
Z.2	24,6322	8,258	,653	,783
Z.3	24,7471	7,470	,683	,770
Z.4	24,5862	8,245	,467	,808
Z.5	24,4598	8,623	,525	,800
Z.6	24,5977	7,592	,588	,787
Z.7	24,6207	7,192	,609	,785

Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,626	4

Hubungan Interpersonal (X)

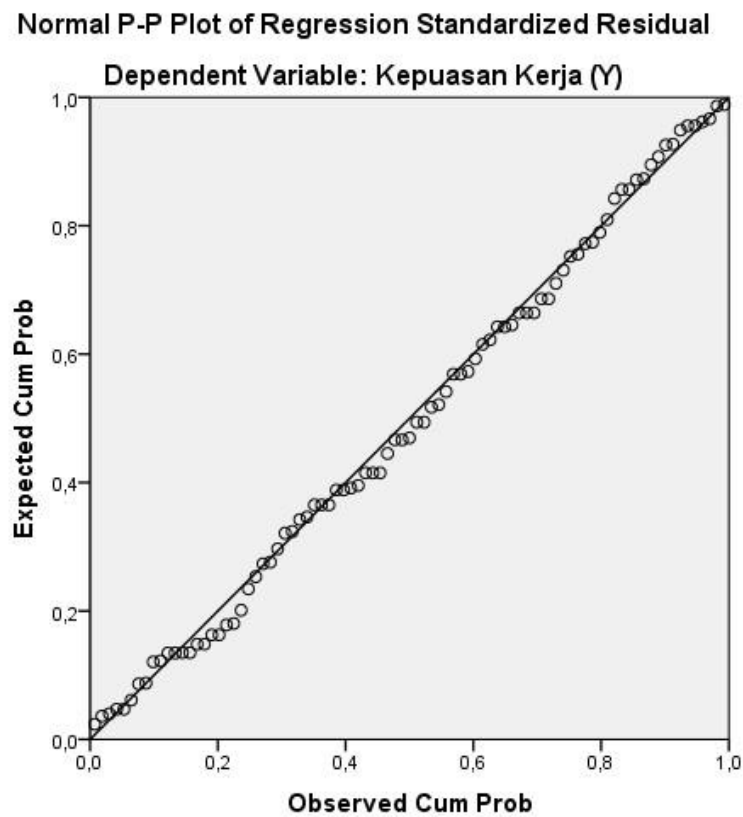
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

Budaya Organisasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	7

Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas *Probality Plot*



Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86006960
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,032
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

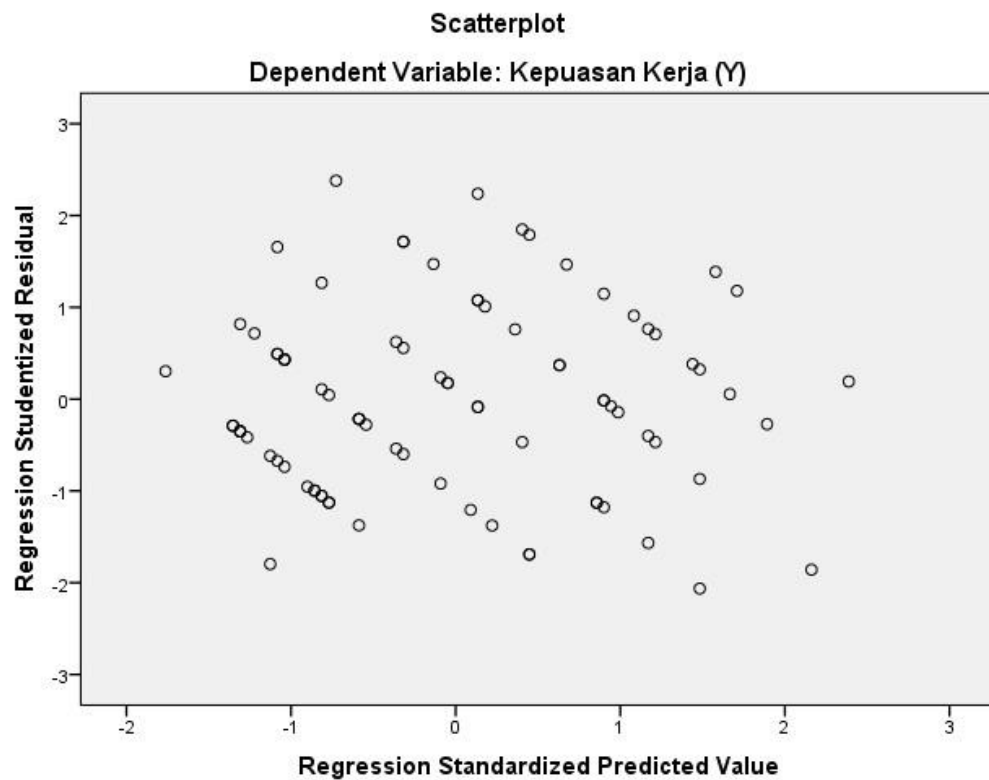
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,618	,944		4,892	,000		
	Hubungan Interpersonal (X)	,278	,055	,414	5,014	,000	,575	1,738
	Budaya Organisasi (Z)	,331	,056	,487	5,898	,000	,575	1,738

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9 : Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Persamaan Regresi Pertama

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,751	1,619		4,789	,000
	Hubungan Interpersonal (X)	,643	,081	,652	7,922	,000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,418	1,68147

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal (X)

Hasil Persaman Regresi Kedua

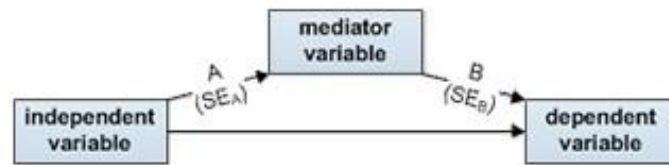
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,618	,944		4,892	,000
	Hubungan Interpersonal (X)	,278	,055	,414	5,014	,000
	Budaya Organisasi (Z)	,331	,056	,487	5,898	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,663	,87025

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (Z), Hubungan Interpersonal (X)

Hasil Uji Sobel Test Online



A: 0.652 ?

B: 0.487 ?

SE_A: 0.081 ?

SE_B: 0.056 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 5.90729091

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Lampiran 10 : Tabel r *Product Moment*

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	136	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	137	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	138	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	139	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	140	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	141	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	142	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	143	0.163	184	0.144	234	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	144	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	145	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	146	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	147	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	148	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	149	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	150	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	151	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	152	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	153	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126