

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR PRIBADI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RICH PALACE HOTEL SURABAYA

Dion Febryan Purwanto

Dionfebryan@gmail.com

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : a) Pengaruh hubungan antar pribadi terhadap kepuasan kerja karyawan, b) Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan c) Pengaruh hubungan antar pribadi dan kondisi kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rich Palace Hotel Surabaya. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ialah sebanyak 129 karyawan *fulltime* Rich Palace Hotel. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah : a) Hubungan antar pribadi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, b) Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan c) Hubungan antar pribadi dan kondisi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Rich Palace Hotel Surabaya.

Kata Kunci: Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: The aims of this research is to know: a) Influence of interpersonal relationship to employee job satisfaction, b) Influence of work condition to employee job satisfaction, and c) Influence of interpersonal relationship and working conditions simultaneously to employee job satisfaction at Rich Palace Hotel Surabaya. This type of research includes quantitative research. The sample in this research is 129 fulltime employees of Rich Palace Hotel Surabaya. While the technique of data analysis in this study using multiple linear regression analysis. The results of this study are: a) Interpersonal relationships have a significant effect toward job satisfaction, b) Work conditions have a significant effect toward job satisfaction, and c) Interpersonal relationships and working conditions together significantly affect toward job satisfaction at Rich Palace Hotel Surabaya.

Keywords: Interpersonal Relationships, Working Conditions, Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Menurut Mangkunegara (2013, p.117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Saat kepuasan kerja dirasakan karyawan maka akan bekerja tanpa beban sehingga mendukung aktivitas dalam bekerja yang akan dapat menguntungkan perusahaan, karena karyawan yang puas akan cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010, p.36). Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, seperti hasil *survei* yang dilakukan oleh JobStreet.com yang melakukan survei kepada 17.623 responden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan karyawan. Dari hasil survei tersebut menunjukkan

bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa factor (JobStreet.com, 2014). Demikian juga dengan hasil survei yang dilakukan oleh jobsDB sebagai situs lowongan kerja *online* yang menemukan sebesar 73 persen responden merupakan pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan sebesar 26 persen merasa sangat tidak puas. Sebagian besar dari responden menyebutkan alasan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya adalah hubungan baik yang terjalin dengan para rekan kerja dan atasan (Ramdania, 2015).

TEORI PENUNJANG

Hubungan Antar Pribadi

Menurut Robbins dalam Abadi, et al. (2015), hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi 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. Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012, p.2) mengatakan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Hasibuan (2017, p.137) menyatakan bahwa hubungan interpersonal merupakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.

Menurut Sarwono dan Meinarno (2009), hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Sedangkan Ruben dan Stewart (2006) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang berdasarkan pada pengolahan pesan yang timbal-balik. Sebuah hubungan dibentuk ketika terjadinya pengolahan pesan yang timbal-balik.

indikator yang mengacu pada Robbins dan Judge (2011) dalam Abadi, *et al.* (2015) yang terdiri dari:

1. Harga menghargai, yaitu sikap karyawan yang ditunjukkan dengan saling menghargai antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya, yaitu sikap karyawan yang memiliki toleransi terhadap karyawan lainnya.
3. Sikap terbuka, yaitu adanya keterbukaan yang dimiliki antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
4. Adanya keakraban, yaitu adanya keakraban yang terjalin baik antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.
5. Ramah tamah, yaitu sikap karyawan yang ramah dengan karyawan lainnya.
6. Selalu berpikiran positif atas pendapat antar sesama karyawan, yaitu sikap positif yang selalu ditunjukkan oleh karyawan dengan menghargai pendapat karyawan lainnya.
7. Selalu berpenampilan bersih dan rapi, yaitu perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan selalu berpenampilan bersih dan rapi.

Kondisi Kerja

Mangkunegara dalam Tunggadewi (2013) mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Menurut Tunggadewi (2013), kondisi kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006), kondisi kerja adalah suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bahwa kondisi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya adalah (Tunggadewi, 2013):

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup:
 - a. Penerangan
Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan atau cahaya lampu harus disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan, khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.
 - b. Suhu udara
Suhu dapat memengaruhi semangat kerja, kondisi fisik dan emosi. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.
 - c. Suara kebisingan
Suara bising yang bersumber dari mesin-mesin atau kendaraan umum dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja
 - d. Penggunaan warna
Warna ruang yang serasi dapat meningkatkan produksi, moral kerja, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.
 - e. Musik
Penggunaan musik pada jam kerja dapat berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produktivitas. Penggunaan musik juga dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Efektif atau tidaknya penggunaan musik pada jam kerja bergantung pada jenis musik yang dimainkan.
 - f. Kelembaban
Suasana ruangan yang lembab/basah akan mengganggu kegiatan bekerja dan membuat ketidaknyamanan
 - g. Ruang gerak yang diperlukan.
Penataan ruang-ruang dalam hotel, kesesuaian meliputi kesesuaian luas ruang jalan memberikan kenyamanan, dan penataan meja.
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya:
 - a. Stres kerja
Stres kerja dikarenakan oleh banyaknya pikiran akan suatu hal bisa membuat pekerjaan yang kurang maksimal. Demikian halnya pada lingkungan hotel, karyawan dengan masing-masing tugas yang berbeda dan beban kerja akan dapat mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan tersebut.
 - b. Bosan kerja
Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat dan kelelahan. Untuk menguranginya, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian, kemampuan karyawan.
 - c. Letih kerja
Keletihan kerja dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatnya frekuensi absensi dan kecelakaan kerja.
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah:
 - a. Peraturan lama kerja
Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila karyawan bekerja minimal 35 jam dalam seminggu, sebaliknya karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran terlihat.

- b. Waktu istirahat kerja
Waktu istirahat perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat kerja yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan meningkatkan produksi serta dapat meningkatkan efisiensi.
- c. Shift kerja.
Pembagian *shift* kerja yang efektif sangatlah membantu kinerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

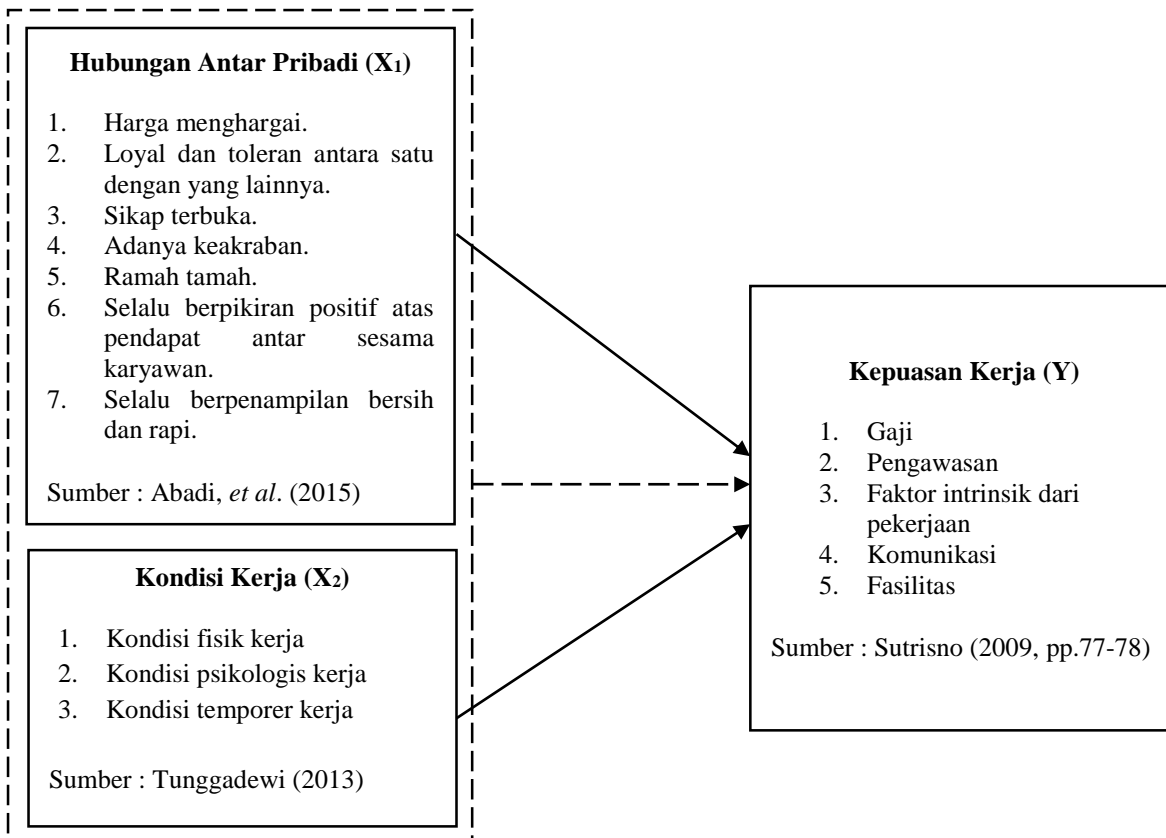
Mangkunegara (2013, p.117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Menurut Sutrisno (2009, p.74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor psikologis dan fisik.

Menurut Sutrisno (2009,p.77-78), menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji
Gaji yang lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan karena jarang orang untuk mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
2. Pengawasan
Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
3. Faktor intrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
4. Komunikasi
Dalam komunikasi, kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan karyawan.
5. Fasilitas
Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harus dipenuhi guna untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan deskripsi teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis, sebagai berikut:

- H₁ : Hubungan antar pribadi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rich Palace Hotel Surabaya.
- H₂ : Kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rich Palace Hotel Surabaya.
- H₃ : Hubungan antar pribadi dan kondisi kerja secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rich Palace Hotel Surabaya.
- H₄ : Hubungan antar pribadi lebih dominan dibandingkan dengan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.11), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan Hotel Rich Palace Surabaya sebanyak 129 karyawan *fulltime* yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Menurut Sugiyono (2016, p.120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 129 karyawan *fulltime* Hotel Rich Palace Surabaya yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Pengembangan / Pengumpulan Data

Jenis Sumber Data

Pada dasarnya data dibedakan menjadi dua jenis yakni data kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2012, p.7). Data kuantitatif adalah data yang berhubungan dengan variabel dan dikelola menggunakan data statistika sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dengan skala 19ariabl. Di penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Alasan memilih metode ini adalah karena jumlah subjek penelitian yang cukup banyak sehingga lebih efektif apabila menggunakan kuisisioner. Cara responden untuk mengisi kuisisioner ini adalah dengan menjawab pertanyaan yang ada di kuisisioner dengan memilih pilihan yang disediakan. Pilihan tersebut biasanya berwujud 19ariabl yang mana nilai di sebelah kiri berisi tentang respon yang 19ariable, sedangkan nilai disebelah kanan berkaitan dengan respon yang positif. Berikut nilai yang digunakan dalam angket penelitian ini:

1 2 3 4 5

Keterangan :

1= sangat tidak setuju

2= tidak setuju

3= cukup setuju

4= setuju

5= sangat setuju

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi mengacu pada frekuensi hubungan yang di alami sesama karyawan Hotel Rich Palace Surabaya. Indikator variabelnya:

- a. Saya menghargai hasil kerja karyawan yang lainnya.
- b. Saya bersedia membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Saya memiliki rasa saling keterbukaan antar karyawan lain
- d. Saya menjalin hubungan yang akrab antar satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- e. Saya selalu ramah terhadap sesama rekan kerja.
- f. Saya selalu berpikiran positif atas pendapat antar sesama karyawan dengan selalu menghargai pendapat karyawan lainnya.

- g. Saya selalu berpenampilan sopan, bersih dan rapi ketika bekerja.
2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mengacu pada bagaimana kondisi tempat karyawan bekerja. Indikatornya:

Kondisi Kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Tunggadewi (2013), yaitu:

- a. Kondisi fisik kerja:
- 1) Pada setiap ruangan kerja di Hotel Rich Palace Surabaya memiliki penerangan yang memadai.
 - 2) Suhu ruangan di Hotel Rich Palace Surabaya disesuaikan dengan suhu udara supaya saya merasa nyaman bekerja.
 - 3) Jenis musik pop yang diputar di Hotel Rich Palace Surabaya membuat saya semangat dalam bekerja.
 - 4) Setiap ruangan kerja yang ada di Hotel Rich Palace Surabaya memiliki ruang gerak yang leluasa dan membuat nyaman berkerja
- b. Kondisi psikologis kerja:
- 1) Saya bekerja dengan suka cita.
 - 2) Saya merasa betah bekerja di perusahaan.
 - 3) Saya jarang merasa letih dalam bekerja.
- c. Kondisi temporer kerja:
- 1) Hotel Rich Palace Surabaya menetapkan jam kerja yang sesuai dengan standar ketentuan kepegawaian Indonesia.
 - 2) Hotel Rich Palace Surabaya menentukan waktu istirahat kerja yang cukup.
 - 3) Hotel Rich Palace Surabaya memiliki pembagian shift kerja sesuai dengan standar ketentuan pada hotel umumnya.
3. Kepuasan Kerja
- Kepuasan kerja diukur dari kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, Dengan indikator sebagai berikut:

1. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.
2. Saya merasa senang dengan pimpinan yang selalu mengontrol pekerjaan karyawan.
3. Saya merasa senang dengan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya.
4. Saya merasa senang dengan komunikasi yang terjalin dengan pimpinan.
5. Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuisisioner) (Sugiyono, 2007, p.267). Data dikatakan valid apabila nilai product moment correlatiton dibawah 0,05. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur data suatu kuisisioner dari waktu ke waktu. Data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Rata-rata Hitung (Mean)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut (Sugiyono, 2011). *Mean* dihitung dengan menjumlahkan seluruh data kemudian dibagi dengan jumlah data yang ada.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal dalam pengukuran regresi linier. Penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Perhitungan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS versi 16.0.

Peneliti menggunakan metode dalam uji asumsi klasik sbb:

1. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.
2. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.
3. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data memiliki distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*).
4. Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh e-WOM terhadap keputusan pembelian konsumen di agoda.com
5. Analisa koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh antar independen terhadap variabel dependen.
6. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
7. Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi penelitian ini
8. Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh individual dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL ANALISIS

1. Deskripsi Profil Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 129 orang responden. Responden yang paling dominan adalah pria berumur lebih dari 35 tahun dan berpendidikan terakhir SMA.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

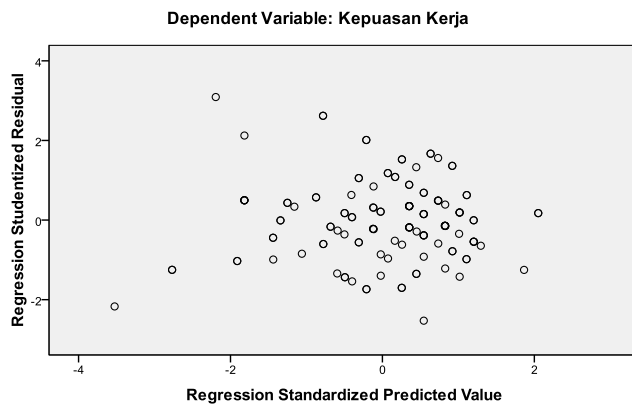
Berdasarkan uji validitas, hasilnya menunjukkan bahwa nilai dari setiap indikator lebih besar dari 0,5 (table r) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari setiap variable lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Hubungan Antar Pribadi (X_1)	1.030
Kondisi Kerja (X_2)	1.030

Dari pengujian asumsi klasik, kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dari 1, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.



Gambar 2. Scatterplot

diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Model

No.	Dimensi	KS	Sig.	Keterangan
1	Kepuasan Kerja Karyawan	0.894	0.402	Normal

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan taraf signifikan 0,05. Sehingga data dinyatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari tabel 2 dapat diketahui data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	0.407	0.353
Hubungan Antar Pribadi (X_1)	0.262	0.078
Kondisi Kerja (X_2)	0.741	0.070

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 0.407 + 0.262 X_1 + 0.741 X_2$$

Tabel 4 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.518	.37618

Dari analisis pengolahan data di atas, diperoleh besarnya nilai adjusted $R^2 = 0.525$. Hal ini berarti bahwa variasi dalam variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja sebanyak 52,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji F

No.	Variabel	F	Sig.
1.	Kepuasan Kerja	69.755	0.000

- 1) Perumusan hipotesis untuk uji F (simultan)
 H_0 = Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.
 H_1 = Seluruh variabel bebas yang terdiri dari Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.
- 2) Kriteria Pengambilan Keputusan
Jika nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 3) Kesimpulan
Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 atau < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel bebas Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan peneliti akan membahas tentang pengaruh antara tiap variabel. Pengaruh hubungan antar pribadi terhadap kepuasan kerja, Pengaruh kondisi kerja terhadap Kepuasan kerja dan Pengaruh hubungan antar pribadi dan kondisi kerja bersamaan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Hubungan Antar Pribadi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi Hubungan Antar Pribadi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dalam hal ini Hubungan Antar Pribadi di Hotel Rich Palace Surabaya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Hubungan Antar Pribadi maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh Kondisi Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi Kondisi Kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dalam hal ini Kondisi Kerja di Hotel Rich Palace Surabaya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Kondisi Kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang memaksa seseorang dalam mengambil beberapa tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengaruh Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan Kuat, dimana hal ini terbukti dari besarnya nilai korelasi antara Hubungan Antar Pribadi dan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja yang menunjukkan angka yang berkisar antara 0,60 sampai 0,799. Seorang karyawan dengan hubungan antar pribadi yang baik dan mempunyai kondisi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai negatif maka akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Hubungan antar Pribadi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Rich Palace Hotel Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, ialah sebagai berikut :

1. Hubungan antar Pribadi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Rich Palace Hotel Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Hubungan antar pribadi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rich Palace Surabaya”, dinyatakan diterima.
2. Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Rich Palace Hotel Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rich Palace Surabaya”, dinyatakan diterima.
3. Variabel Hubungan antar Pribadi (X_1), dan Kondisi Kerja (X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Hubungan antar pribadi dan kondisi kerja secara bersamaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel Rich Palace Surabaya.” adalah diterima.
4. Variabel Kondisi Kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh dibandingkan dengan Hubungan antar Pribadi (X_1). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Hubungan antar pribadi lebih dominan dibandingkan dengan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. adalah ditolak.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada Hotel Rich Palace Hotel Surabaya perbaikannya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Hotel Rich Palace Hotel Surabaya dapat meningkatkan hubungan yang akrab antar satu karyawan dengan karyawan lainnya, dengan cara mengadakan *gathering*, *outbond* yang melibatkan semua karyawan.
2. Diharapkan agar pihak Hotel Rich Palace Hotel Surabaya dapat memperhatikan musik yang di putar, lebih baik jika hotel memutar musik yang pelan dan rileks seperti musik *ber-genre jazz slow* untuk lebih membuat suasana rileks pada karyawan.
3. Disarankan agar pihak hotel untuk lebih memperhatikan faktor kondisi kerja karyawan karena berdasarkan analisa data faktor tersebut berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan daripada faktor hubungan antar pribadi.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, dan pengawasan/supervisi. Selain

dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, S.W., Hendriani, S., & Restu. (2015). "Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di sman 1 kampar dan sman 2 kuok", *Jom. Fekon*, Vol. 2, No. 1.
- Abdullah, D. (2014). "Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. sinjaraga santika sport kadipaten", *Fakultas Ekonomi-UNMA*
- Ansori, M., & Caroline, C. (2017). "Pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen dosen pada perguruan tingginya", *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi Vokasi ke-6*.
- Ardana, I. K., et al. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). "Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of croatian shipbuilding company", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 2
- Brent, R. D., & Stewart, P. L. (2006). *Communication and human behavior*. New Jersey : Pearson Prentice Hall Inc.
- Durianto, D, et al. (2001). "*Strategi menaklukan pasar melalui riset ekuitas dan perilaku merek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzi, M. (2009). *Metode penelitian kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program ibm. spss 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo
- _____. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- JobStreet.com. (2014). *73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka*. (https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.WqdqSF6PY_x).
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Malhotra, N. K. (2005). *Riset pemasaran*. Jakarta: Indeks Kelompok.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustapha, N., & Zakaria, Z. C. (2013). "Measuring job satisfaction from the perspective of interpersonal relationship and faculty workload among academic staff at public universities in kelantan, malaysia". *Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth*

- Ramdania. (2015). *Survei: 73 persen pegawai di indonesia tak bahagia*. (<https://www.dream.co.id/dinar/survei-73-persen-pekerja-tidak-bahagia-dengan-pekerjaannya-sa-1508060.html>).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. New Jersey Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta : Salemba Empat.
- Srivalli, P., & Vijayalakshmi. B. (2008). Job Satisfaction: A Study on Interpersonal Relationship and Faculty Workload. *Andhra Pradesh, India*
- Sugiyono. (2009). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2016). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d (mix method)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tunggadewi, N. (2013). “Pengaruh promosi, kepemimpinan, dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja”, *Jurnal bisnis dan akuntansi*. Vol. 15, No. 1a. Hlm. 63-76
- Turmidi., & Harini. (2008). *Metode statistik : pendekatan teoritis dan aplikatif*. Malang, UIN. Malang Press.
- Wijaya, T. (2011). *Cepat menguasai spss19*. Yogyakarta : Cahaya Atma
- Wisnuwardhani, D., & Mashoedi, S. F. (2012). *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika