

ASLI

DIKIRIM KE: 23/ 2025
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK HAMAMI PALEMBANG



Skripsi Oleh:

TOYIBA TUZAHRA

01011182126019

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

“PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK HAMAMI PALEMBANG”

Disusun oleh:

Nama : Toyiba Tuzahra
NIM : 01011182126019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 4 Juli 2025



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK HAMAMI PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Toyiba Tuzahra
NIM : 01011182126019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Selasa, 22 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing



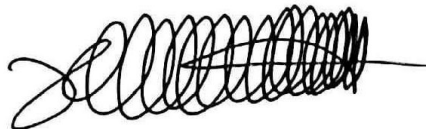
Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 22 Juli 2025
Penguji



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Toyiba Tuzahra
NIM : 01011182126019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK HAMAMI PALEMBANG”

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Penguji : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.
Tanggal Ujian : 22 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 22 Juli 2025

Pembuat Pernyataan,



Toyiba Tuzahra
NIM. 01011182126019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

(QS. Ali 'Imran: Ayat 173)

نِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ

(QS. Al-Anfal: Ayat 40)

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Dia adalah sebaik-baik Pelindung.
Dia adalah sebaik-baik Pelindung dan sebaik-baik Penolong.”

“Jika engkau ingin mengubah jalan hidupmu tapi tak tahu dari mana engkau akan
mulai, maka mulailah dengan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW.”

(Habib Umar bin Hafidz)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Orang Tua Tercinta
- Keluarga
- Kepada para pendidik mulia
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran serta analisis mengenai “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang”, serta diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu manajemen dan dunia kerja.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari sisi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan selama proses penulisan skripsi ini.

Indralaya, 22 Juli 2025

Penulis,



Toyiba Tuzahra
NIM. 01011182126019

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kekuatan, serta kemudahan yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah penulis. Tanpa pertolongan-Nya, niscaya tidak mungkin penulis bisa melalui proses panjang ini.
2. Rasulullah Muhammad SAW, suri teladan sejati, yang telah membimbing umat manusia menuju cahaya ilmu dan kebenaran. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada beliau, keluarga, dan para sahabat.
3. Terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan kepada dua sosok paling berarti dalam hidup ini, Mama dan Abah. Mama, terima kasih atas segala doa yang selalu mengiringi setiap langkah, atas kesabaran tanpa batas, dan kasih sayang yang tulus. Mama adalah pelita yang tak pernah padam, bahkan ketika dunia terasa gelap bagi penulis. Abah, terima kasih atas keteguhan hatimu, atas semua pengorbanan yang sering tak terlihat, namun penulis rasakan dalam setiap napas perjalanan ini.
4. Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh kakak dan kakak ipar yang selalu hadir dalam berbagai situasi, memberikan bantuan, dukungan, serta menjadi tempat berbagi saat penulis merasa lelah atau ragu. Terima kasih atas semangat dan perhatian yang diberikan sepanjang proses ini. Ucapan terima

kasih juga penulis sampaikan kepada bibi penulis yang turut membantu dan mendukung dengan tulus sepanjang perjalanan ini.

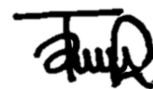
5. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing skripsi, atas waktu, perhatian, dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini. Dukungan dan arahan Ibu sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
10. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Afriyadi, S.E., M.M., Ph.D., selaku dosen penguji, atas arahan, kritik, dan saran yang diberikan selama proses perbaikan skripsi ini. Masukan yang Bapak berikan sangat membantu penulis dalam menyempurnakan tugas akhir ini.
11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas ilmu, bimbingan, dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

12. Kepada seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi, terutama bagian administrasi Jurusan Manajemen, yang telah banyak membantu penulis, baik selama proses kuliah maupun dalam penyusunan skripsi.
13. Klinik Hamami Palembang, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menjadikan tempat tersebut sebagai lokasi penelitian.
14. Teman-teman sepermainan, teman SD, SMP, SMA, dan kuliah, yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, menjadi teman berbagi cerita, suka, dan duka.
15. Terima kasih untuk teman-teman Manajemen angkatan 2021 atas kebersamaan dan dukungannya selama masa kuliah.
16. Sebagai catatan penutup, terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih untuk tetap berjalan sejauh ini. Tidak selalu tahu arah, tidak selalu percaya diri, tapi terus melangkah. *It wasn't always easy, but quitting was never an option worth taking.* Perjalanan ini belum selesai, tapi sudah cukup jauh untuk dihargai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai bahan perbaikan untuk penelitian di masa mendatang.

Indralaya, 22 Juli 2025

Penulis,



Toyiba Tuzahra

NIM. 01011182126019

ABSTRAK

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KLINIK HAMAMI PALEMBANG

Oleh:
Toyiba Tuzahra

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan loyalitas karyawan. Dua faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal dan *perceived organizational support*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan interpersonal dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Hamami Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian. Jumlah populasi 45 orang karyawan dan sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Hamami Palembang. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperkuat kualitas hubungan interpersonal yang harmonis antarkaryawan serta dengan memberikan dukungan yang konsisten kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasakan dukungan tersebut secara positif.

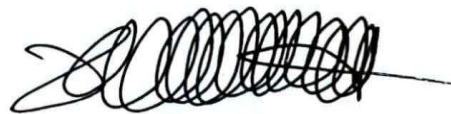
Kata kunci: hubungan interpersonal, *perceived organizational support*, kepuasan kerja.

Dosen Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE EFFECT OF INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT HAMAMI CLINIC PALEMBANG

By:
Toyiba Tuzahra

Job satisfaction is an important factor in creating employee loyalty. Two factors that are suspected to affect job satisfaction are interpersonal relationships and perceived organizational support. This study aims to analyze the influence of interpersonal relationships and perceived organizational support on employee job satisfaction at Hamami Palembang Clinic. The research method used is a quantitative descriptive method. The data collection technique used a research questionnaire. The total population of 45 employees and the sample in this study was taken using the saturated sample technique. This study uses multiple linear regression to analyze the data. Based on the results of the study, it can be concluded that interpersonal relationships have a positive and significant effect on job satisfaction and perceived organizational support have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Hamami Palembang Clinic. The implications of these findings show that efforts to improve employee job satisfaction can be done by strengthening the quality of harmonious interpersonal relationships between employees and by providing consistent support to employees so that employees can feel the support positively.

Keywords: interpersonal relationships, perceived organizational support, job satisfaction.

Supervisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

*Acknowledged by,
Head of Management Departement*



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Toyiba Tuzahra
NIM : 01011182126019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Interpersonal dan *Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang*

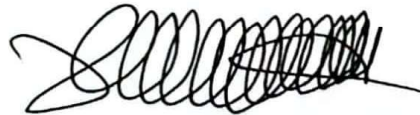
Telah saya periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Pembimbing,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjiri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Toyiba Tuzahra
Nim : 01011182126019
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 28 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Lr. Alhabsyi No. 256, RT 08 RW 02, Kelurahan 14
Ulu Kecamatan Seberang Ulu II, Palembang,
Sumatera Selatan
Alamat Email : toyibaatuzahraa@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : MI Al-Kautsar Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMPI Al-Azhar Sriwijaya
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 4 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	13
2.1.2 Hubungan Interpersonal	14
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	18
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	26
2.2.1 Terdapat Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	26
2.2.2 Terdapat Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.3 Penelitian Terdahulu	27

2.4	Alur Pikir.....	33
2.5	Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN		35
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.2	Rancangan Penelitian	35
3.3	Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1	Jenis Data	36
3.3.2	Sumber Data.....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5	Instrumen Penelitian.....	37
3.6	Populasi dan Sampel	38
3.6.1	Populasi.....	38
3.6.2	Sampel.....	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1	Uji Instrumen	41
3.7.2	<i>Method Successive Interval</i>	42
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.5	Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	45
3.7.6	Uji Hipotesis	46
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1	Profil Klinik Hamami Palembang.....	50
4.1.2	Visi dan Misi Klinik Hamami Palembang	51
4.1.3	Struktur Organisasi Klinik Hamami Palembang.....	52
4.2	Hasil Penelitian	57
4.2.1	Karakteristik Responden	57
4.2.2	Frekuensi Variabel Penelitian	60
4.2.3	Hasil Uji Instrumen	85
4.2.4	<i>Method Successive Interval</i>	90
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	90
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.2.7	Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	97

4.2.8 Uji Hipotesis	99
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	103
4.3.1 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	103
4.3.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kepuasan Kerja	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	110
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	111
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Karyawan yang Keluar dari Klinik Hamami Palembang Tahun 2023-2024.....	4
Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Hubungan Interpersonal pada Karyawan Klinik Hamami Palembang 2025.....	6
Tabel 1.3 Dukungan Organisasi yang Diberikan Klinik Hamami Palembang kepada Karyawan	7
Tabel 1.4 Hasil Prasurvei <i>Perceived Organizational Support</i> pada Karyawan Klinik Hamami Palembang 2025	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Pedoman Pengukuran Skala Likert.....	38
Tabel 3.2 Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Pekerjaan, Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	59
Tabel 4.3 Perhitungan Interval	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Interpersonal	61
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	69
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	88
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 4.15 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	97
Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F)	99
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	101

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Alur Pikir.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Klinik Hamami Palembang.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2 Data Ordinal Variabel Hubungan Interpersonal	122
Lampiran 3 Data Ordinal Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	124
Lampiran 4 Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja	126
Lampiran 5 Data Interval Variabel Hubungan Interpersonal.....	128
Lampiran 6 Data Interval Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	130
Lampiran 7 Data Interval Variabel Kepuasan Kerja.....	132
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal.....	133
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	137
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan.....	139
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Interpersonal.....	151
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	151
Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	151
Lampiran 14 Hasil Uji Normalitas	151
Lampiran 15 Hasil Uji Multikolineritas.....	152
Lampiran 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	152
Lampiran 17 Hasil Uji F	152
Lampiran 18 Hasil Uji t.....	153
Lampiran 19 Hasil Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	153
Lampiran 20 R tabel.....	154
Lampiran 21 Distribusi Tabel F	155
Lampiran 22 Distribusi Tabel t	157

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era yang terus berubah dan dinamis, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan perubahan lingkungan yang dapat mempengaruhi kesuksesan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam membantu organisasi mengatasi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Umar *et al.*, 2024). Resiliensi yang tinggi pada karyawan dapat berdampak langsung pada keberhasilan mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Keberhasilan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka, yang ditentukan oleh sejumlah faktor, terutama faktor finansial dan psikologis. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, peluang kerja dan prospek promosi. Faktor psikologis berkaitan dengan minat, sikap, bakat, keterampilan, dan ketenangan karyawan dalam bekerja (Hustia *et al.*, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan iklim interaksi sosial yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menurunkan kepuasan kerja (Taheri *et al.*, 2020).

Seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2024), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi positif atau perasaan sejahtera yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerja tentang seberapa baik pekerjaannya di matanya

dan sejauh mana pekerjaan itu memberikan apa yang dia butuhkan (Indrastuti, 2020). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan lebih sedikit perilaku atau tindakan positif karena mereka tidak mendapatkan kepuasan psikologis yang dapat menyebabkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya secara optimal, antusias, dan bersikap proaktif serta berprestasi lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya (Murfat & Nasir, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2024), ada empat reaksi utama yang ditunjukkan karyawan dalam menghadapi ketidakpuasan kerja. Pertama, *exit*, yaitu tindakan meninggalkan pekerjaan, misalnya dengan mencari pekerjaan baru atau mengundurkan diri dari perusahaan. Kedua, *neglect*, yaitu respon pasif yang ditandai dengan berkurangnya disiplin kerja, misalnya terlambat, sering absen atau meningkatnya kesalahan. Ketiga, *voice*, yaitu upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi kerja dengan cara menyampaikan keluhan, memberikan umpan balik kepada atasan atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Keempat, *loyalty*, yaitu sikap pasif namun optimis dimana pekerja tetap berharap bahwa manajemen akan memperbaiki situasi. Keempat reaksi tersebut mencerminkan bentuk respon terhadap ketidakpuasan kerja yang penting untuk dipahami ketika berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Zolak Poljasevic *et al.*, 2021). Hubungan interpersonal adalah hubungan psikologis yang berkembang antara dua orang atau

lebih melalui komunikasi dan mencakup aspek emosional dan sosial. Hubungan ini sangat penting untuk memberikan dukungan emosional dan sosial serta dalam memenuhi kebutuhan individu dalam proses pertumbuhan dan perkembangannya, baik secara pribadi maupun profesional (Suprptono *et al.*, 2020). Untuk meningkatkan kualitas hidup dan mencapai kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan profesional, sangat penting untuk memiliki hubungan interpersonal yang baik. Hubungan kerja yang kuat membantu kerja sama, jaringan, dan mencapai tujuan bersama (Nurrachmah, 2024).

Selain hubungan interpersonal, *perceived organizational support* (POS) dianggap sebagai salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kepuasan dalam bekerja bagi karyawan, ketika karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan dari organisasi, karyawan cenderung lebih menikmati serta merasa puas dalam menjalankan pekerjaan mereka (Diana & Frianto, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2024), POS mencerminkan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memberikan dukungan, keadilan dan perhatian terhadap kebutuhan dan kepentingan mereka. Ketika orang dihargai atas usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi, mereka merasa didukung oleh organisasi (Sunarto & Suparji, 2020). Karyawan yang memiliki POS merasa didukung oleh perusahaan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Indah Cahyanti, 2022). POS yang kuat dapat membuat karyawan merasa didukung penuh oleh perusahaan, sehingga mereka merasa diperhatikan dan lebih puas dalam bekerja (Nasution & Karneli, 2023).

Klinik Hamami Palembang adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan layanan medis bagi masyarakat Palembang. Klinik ini menawarkan berbagai layanan medis, termasuk pemeriksaan umum, perawatan ibu dan anak, konsultasi spesialis, dan layanan medis lainnya. Dengan staf medis yang berpengalaman dan fasilitas yang memadai, Klinik Hamami Palembang berusaha untuk memastikan bahwa pasien merasa nyaman, aman, dan memberikan layanan yang berkualitas.

Klinik Hamami Palembang tidak hanya menitikberatkan pada perawatan pasien, melainkan juga memberikan layanan terbaik kepada karyawannya dalam hal fasilitas, lingkungan kerja, dan kesejahteraan. Klinik ini menyadari bahwa karyawan yang merasa nyaman dan dihargai akan memberikan layanan yang lebih baik kepada pasien. Namun, berdasarkan data dua tahun terakhir, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari Klinik Hamami Palembang.

Tabel 1. 1 Data Karyawan yang Keluar dari Klinik Hamami Palembang Tahun 2023-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
2023	53	50	0	3	5,66%
2024	50	45	0	5	10 %

Sumber: Klinik Hamami Palembang, 2025

Data di atas menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya. Pada tahun 2023, ada 3 karyawan yang keluar, menghasilkan tingkat persentase sebesar 5,66%. Pada tahun 2024, jumlah ini meningkat menjadi 5 karyawan, sehingga menghasilkan tingkat persentase sebesar 10%. Peningkatan ini menjadi perhatian manajemen karena dapat memengaruhi operasional klinik. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan menandakan

adanya ketidakpuasan mereka dalam bekerja, sebagaimana menurut Robbins & Judge (2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dapat menanggapi melalui berbagai bentuk, salah satunya adalah dengan cara meninggalkan perusahaan, yang mana karyawan secara aktif mencari pekerjaan baru atau mengundurkan diri. Rijasawitri & Suana (2021) menemukan dalam penelitiannya bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan angka *turnover* karyawan. Dengan kata lain, kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan lebih rendah jika mereka lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketika tingkat kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Hubungan interpersonal yang baik antar karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif (Andini *et al.*, 2024). Di Klinik Hamami Palembang, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan adanya tantangan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Salah satu masalah utamanya adalah kurangnya komunikasi yang efektif antar rekan kerja. Selain itu, perbedaan kepribadian yang dipengaruhi oleh lingkungan masing-masing juga memengaruhi pola interaksi di lingkungan kerja. Masalah lain muncul dari sistem shift kerja, di mana keterlambatan, ketidakhadiran mendadak, dan beban kerja yang berat pada waktu-waktu tertentu menyebabkan pembagian tugas yang tidak seimbang. Situasi ini tidak hanya memengaruhi efisiensi kerja, tetapi juga kualitas hubungan antar karyawan. Kurangnya koordinasi dalam mengelola situasi ini sering kali menimbulkan ketegangan dan rasa ketidakadilan. Sebagai langkah awal untuk memahami lebih dalam permasalahan ini, penulis

melakukan prasurvei terhadap 10 orang karyawan secara acak.

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei Hubungan Interpersonal pada Karyawan Klinik Hamami Palembang 2025

No.	Item Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah Anda selalu merasa nyaman dan terbuka untuk berbicara tentang masalah atau tantangan yang Anda hadapi di tempat kerja?	4	40%	6	60%
2.	Apakah Anda jarang mengalami kesulitan berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja dari bagian lain?	5	50%	5	50%
3.	Apakah Anda merasa kesulitan menjaga komunikasi dan hubungan kerja yang baik saat miskomunikasi terjadi akibat keterlambatan atau ketidakhadiran rekan kerja saat pergantian shift?	2	20%	80	80%
4.	Apakah Anda merasa adanya rasa saling menghormati antara Anda dan rekan kerja?	7	70%	3	30%

Sumber: Klinik Hamami Palembang, 2025

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di Klinik Hamami Palembang sudah cukup baik, dengan 70% responden merasa bahwa rekan kerja saling menghormati satu sama lain. Namun, 60% responden merasa tidak nyaman untuk berbagi keterbatasan atau tantangan yang dihadapi yang mengindikasikan adanya hambatan komunikasi. Selain itu, 50% responden merasa sulit untuk berkomunikasi dan bekerja sama antarbagian dan 80% merasa sulit untuk berkomunikasi dan menyesuaikan diri akibat permasalahan shift kerja atau ketidakhadiran rekan kerja. Hal ini mencerminkan tantangan dalam menjaga kelancaran komunikasi dan hubungan kerja, karena karyawan lain harus menunggu lebih lama atau menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, yang dapat memengaruhi dinamika tim dan menyebabkan ketegangan dalam hubungan interpersonal. Meskipun ada dasar hubungan yang positif, hasil ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek komunikasi terbuka, kolaborasi dalam

pengaturan shift yang lebih baik, serta penguatan komunikasi dan kerja sama antar tim untuk menjaga hubungan interpersonal yang lebih efektif dan harmonis.

Dalam menghadapi tantangan ini, *perceived organizational support* memainkan peran penting yang memotivasi perusahaan untuk terus meningkatkan strategi dukungan karyawan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai tidak hanya meningkatkan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif (Retnowati & Masnawati, 2023). POS mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraan mereka oleh organisasi. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan lebih puas, terdorong, dan terlibat dalam aktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi (Maan *et al.*, 2020). Klinik Hamami Palembang telah memberikan berbagai bentuk dukungan organisasi kepada karyawan.

Tabel 1. 3 Dukungan Organisasi yang Diberikan Klinik Hamami Palembang kepada Karyawan

Kategori	Fasilitas yang disediakan
Fasilitas Kerja	Ruang kerja yang nyaman dan memadai Alat medis dan perlengkapan yang lengkap
Fasilitas kesejahteraan	Fasilitas tempat ibadah yang nyaman Tunjangan makan untuk karyawan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan Tunjangan transportasi untuk menutupi biaya perjalanan karyawan
Fasilitas Keamanan dan Keselamatan Kerja	Waktu cuti yang fleksibel jika diperlukan dan sesuai dengan kebijakan klinik Peralatan alat pelindung diri (APD) lengkap dan berkualitas Protokol keselamatan kerja yang ketat

Sumber: Klinik Hamami Palembang, 2025

Meskipun Klinik Hamami Palembang telah menyediakan berbagai bentuk dukungan organisasi, untuk memahami persepsi karyawan terhadap dukungan

organisasi yang telah diberikan, dilakukan prasurvei terhadap 10 karyawan secara acak untuk mengidentifikasi aspek yang telah berjalan dengan baik serta aspek yang perlu diperbaiki. Hasil dari prasurvei ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvei *Perceived Organizational Support* pada Karyawan Klinik Hamami Palembang 2025

No.	Item Pertanyaan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi menghargai dan mempertimbangkan karakter serta peran Anda dalam lingkungan kerja?	8	80%	2	20%
2.	Apakah Anda merasa organisasi memperhatikan kepuasan kerja Anda secara keseluruhan?	5	50%	5	50%
3.	Apakah Anda merasa bebas saat ingin berbicara atau memberi masukan secara langsung dengan atasan tanpa rasa segan atau takut?	3	30%	7	70%
4.	Apakah Anda merasa bahwa fasilitas dan kenyamanan di tempat kerja Anda saat ini cukup baik untuk mendukung pekerjaan Anda?	9	90%	1	10%

Sumber: Klinik Hamami Palembang, 2025

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 10 orang karyawan Klinik Hamami Palembang, mayoritas responden merasa bahwa organisasi memperhatikan fasilitas dan kenyamanan 90%, dan 80% merasa bahwa organisasi menghargai dan mempertimbangkan karakter serta peran karyawan dalam lingkungan kerja. Namun, masih ada aspek yang perlu ditingkatkan, seperti 50% responden merasa bahwa organisasi tidak memperhatikan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan, serta 70% responden merasa tidak bebas dan segan untuk berbicara atau memberi masukan secara langsung kepada atasan, yang mengakibatkan tingkat persetujuan yang lebih rendah dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap dukungan organisasi dan dapat membuat dukungan organisasi yang sebenarnya sudah diberikan mungkin tidak sepenuhnya dirasakan oleh karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan didasari oleh berbagai studi terdahulu yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan *perceived organizational support* (POS) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan terhadap 10 penelitian sebelumnya, mayoritas, sebanyak tujuh studi, menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Hasnita *et al.*, (2023), Osasuyi & Matthew (2024), Prawati & Anisa (2023), Maulana & Triandani (2022), Sutisman (2023), Pamungkas *et al.*, (2024) serta Zolak Poljasevic *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antar karyawan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian yang ditemukan belum sepenuhnya konsisten. Tiga studi lainnya, yaitu Simanjuntak *et al.*, (2020), Bryantami *et al.*, (2023) serta Zuhra (2022), yang menemukan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan ini menandakan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Perbedaan tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti objek penelitian, indikator yang digunakan, karakteristik organisasi, serta fenomena yang mendasari studi ini. Hal ini menegaskan pentingnya pengujian ulang dalam konteks yang lebih relevan dan terintegrasi.

Selain itu, penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan kecenderungan temuan yang serupa dari segi ketidakkonsistenan. Dari 10 penelitian terdahulu, tujuh di antaranya, seperti oleh Irfan & Yusuf (2022), Permaisella (2025), Alam *et al.*, (2024), Naini &

Riyanto (2023), Roji & Kurniawan (2024), Salsabila *et al.*, (2021) serta Amaradipta *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Loliyani *et al.*, (2024) dan Pandey & Chairungruang (2020) menunjukkan hasil bahwa POS tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitupun penelitian Afriani Srg & Irna (2024) menunjukkan hasil yang bertolak belakang, yaitu menunjukkan bahwa POS berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana meningkatnya *perceived organizational support* justru diikuti oleh menurunnya kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan fenomena dan temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu, diketahui bahwa hubungan interpersonal dan *perceived organizational support* merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun temuan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, baik dari segi arah maupun kekuatannya. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi yang belum banyak diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di Klinik Hamami Palembang untuk menguji kembali pengaruh hubungan interpersonal dan POS terhadap kepuasan kerja dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul: **"Pengaruh Hubungan Interpersonal dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang."**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada beberapa pertanyaan berikut:

- 1) Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Hamami Palembang?
- 2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Klinik Hamami Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, penelitian ini akan mencapai tujuan untuk:

- 1) Untuk meneliti serta memahami bagaimana hubungan interpersonal memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang.
- 2) Untuk meneliti serta memahami bagaimana *perceived organizational support* memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Klinik Hamami Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dalam memberikan kontribusi untuk memajukan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam memahami pengaruh hubungan interpersonal dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan memberikan perspektif baru dan analisis mendalam mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut di lingkungan kerja, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori di bidang ini.

2) Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis: melalui penelitian ini penulis berharap memperoleh manfaat yang berharga, baik dalam hal keterampilan penelitian, analisis data, dan pengembangan makalah akademis.
- b. Manfaat bagi instansi (Klinik Hamami Palembang): Klinik Hamami Palembang mendapatkan manfaat dalam hal peningkatan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan interpersonal dan *perceived organizational support*, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.
- c. Manfaat bagi akademisi: diharapkan agar hasil dari penelitian ini berpotensi menjadi referensi berharga dalam studi terkait MSDM yang berfokus kepada hubungan interpersonal dan *perceived organizational support*. Penelitian ini juga memberikan wawasan lebih lanjut mengenai praktik manajemen sumber daya manusia pada sebuah layanan kesehatan seperti Klinik Hamami Palembang yang dapat digunakan untuk studi dan diskusi dalam lingkungan akademis untuk menunjukkan bagaimana teori diterapkan pada situasi bisnis dunia nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani Srg, Y., & Irna, Y. A. (2024). Hubungan Antara Dukungan Organisasi (Organizational Support) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru TK Di Padang Lawas Utara. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.33627/es.v7i1.1939>
- Alam, Y., Jimad, H., & Lampung, U. (2024). *The Influence of Perceived Organizational Support and Perceived Discrimination on Job Satisfaction (Study on CV . Indo Samudra dan PT . Lumbung Nusantara Nastiti)*. 3, 252–270.
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. 1*.
- Babbie, E. (2010). *The Practice of Social Research* (13th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu_rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetungan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183–188. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Fariadi, D. (2023). Dimensi dan Prinsip-Prinsip Hubungan Interpersonal Menurut Bebee dan Redmond. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(1), 433–450.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. In *Cmr* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Habibah, S., Chandra, & Mahmudah. (2021). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Di Puskesmas Martapura 1 Kabupaten Banjar Tahun 2021. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*, 1–6.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A. F., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif ISBN: 978-623-7066-33-0. In *Pustaka Ilmu* (Issue March).
- Harianto, B., Saudah, N., Hidayati, R. N., & Jainurakhma, J. (2022). *Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan*. 11(April), 84–96.
- Hasnita, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 636–643. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3866>
- Hildawati. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa*.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Hustia, A., Kholilah, K., Permana, A., Anjani, A. W., & Rahmawati, D. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Era New Normal. *Motivasi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.32502/mti.v8i1.5950>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Indah Cahyanti. (2022). Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi Pada Frontliner Di Bank X. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i2.230>
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia stratejik. In A. R. Tanjung (Ed.), *UR Press Pekanbaru*.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Irfan, M., & Yusuf, R. A. H. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction Irfan, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction. In *International Journal*. *International Journal of Service Science*, 2(2), 25–30.

- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdania Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Johnson, T., & Shamroukh, S. (2024). Predictive modeling of burnout based on organizational culture perceptions among health systems employees: a comparative study using correlation, decision tree, and Bayesian analyses. *Scientific Reports*, 14(1), 1–27. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56771-2>
- Kumar, B. V., & Shailaja, N. (2024). Social Exchange Theory : Exploring Reciprocity , Equity , and Relationship Management in Diverse Contexts. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(6), 1–11.
- Kumara, A. R. (2019). Komunikasi Antar Pribadi. *Universitas Ahmad Dahlan*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISistem_Pemebetungan_Terpusat_Strategi_Melest
- Laxmana, M. I., & Paryontri, R. A. (2023). Equitable Reward with Job Satisfaction for Non-Management Employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 225. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.10773>
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., & Mubeen, S. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. *Psychology Research and Behavior Management*, 15(April), 965–976. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S346697>
- Lidya, H., & Wijayanti, E. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan Perawat IGD dalam Menangani Acute Respiratory Syndrom pada Pasien Covid-19. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 7(2).
- Loliyani, R., Loliyana, R., &ENZOVANI, S. (2024). Pengaruh Social Support , Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera. 5(April), 62–71.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Manggiasih, R., & Sunardi, H. P. (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 14(1), 23–34.
- Maulana, D., & Triandani, S. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(02), 90–96.
- Murfat, M. ., & Nasir, M. (2021). *Strategi Membangun Kinerja*. Media Sains

Indonesia.

- Musdalifah, M., Maulida, S. N., & Amir, D. A. (2022). Implementation of Perceived Organizational Support (POS) to Support Employee Performance: A Case Study of the Yogyakarta Regional Personnel Agency. *Jurnal Public Policy*, 8(4), 195. <https://doi.org/10.35308/jpp.v8i4.5028>
- Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v3i2.814>
- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://jiped.org/index.php/JSE>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.
- Nurrachmah, S. (2024). Analisis Strategi Komunikasi Dalam Membangun Hubungan Interpersonal Yang Efektif. *Jurnal Inovasi Global*, 2(2), 265–275. <https://doi.org/10.58344/jig.v2i2.60>
- Osasuyi, M., & Matthew, I. (2024). Interpersonal Relationship and Job Satisfaction among Early Childhood Education Teachers in Edo State, Nigeria. *NIU Journal of Humanities*, 9(1), 53–59. <https://doi.org/10.58709/niujuhu.v9i1.1826>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pamungkas, D. T., Rahman, S., & Heldan, E. (2024). The Impact of Salary , Interpersonal Relationships , and Promotion Opportunities on Job Satisfaction Among Nurses in Bandar Lampung. *Prosiding ICOMLOS*, 2, 41–45.
- Pandey, A., & Chairungruang, S. (2020). Effects of Organizational Support, Supervisor Support and Coworkers' Interpersonal Helping Behavior on Employee Job Satisfaction: a Case Study in Bangkok, Thailand. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(02), 283–293. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.998>
- Permaisella, R. N. (2025). *The Influence Of Job Involvement And Perceived Organizational Support On Job Satisfaction Of Civil Servant At The*

Department Of Transportation , Kubu Raya Regency. 13(1), 865–874.

- Prawati, L. I., & Anisa, N. A. (2023). Pengaruh Hubungan Personal Terhadap Kepuasan Kerja CV Permata Karya Jaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 28–39. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1356>
- Prayogi, A. D., & Pramono, R. (2024). Pengaruh Organizational Culture terhadap Turnover Intention Karyawan Medis dan Non-Medis Secara Langsung dan Secara Mediasi Oleh Organizational Commitmen di RS XYZ, Kabupaten Bogor. *Syntax Literature: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(7), V2-193-V2-196. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375038-9.00049-2>
- Ramdhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Hubungan Dengan Pegawai Di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 301–310. <https://doi.org/10.37676/professional.v11i1.6129>
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2, Desember 2020. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(3). https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2019&q=Pengaruh+Perilaku+Inovatif+dan+Keterlibatan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan&hl=id&as_sdt=0,5
- Rezazadeh, F., Seyyed-Naghavi, M. A., & Rezazadeh, S. (2023). A Theoretical Reflection on the Past, Present, and Future of Employee-Organization Relationship: A Systematic Literature Review. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 30(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v30i1.1420>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turn Over Intention. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Ristanti, L., & Handayani, A. (2022). *Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam X Semarang*. 4(November), 12–19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024a). *Organizational Behavior* (19th Ed). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024b). *Organizational behavior I*. In *Choice Reviews Online* (19th ed., Vol. 43, Issue 01). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Roji, F., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support, Motivasi Intrinsik, Dan Person Job-Fit Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 53–62.

<https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3252>

- Rosalinda, R., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2021). Pengaruh Promosi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 7(1), 60–67. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i1.121>
- Sabila, Z. N., Gumelar, G., & Akbar, Z. (2024). Sustainable Workforce: Exploring Employee Engagement Impact on Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v8i1.9008>
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Pemimpin Ideal Dalam Organisasi. *Forum Manajemen*, 6(3). <https://doi.org/10.61938/fm.v15i2.164>
- Salsabila, T. Da, Helina, E., & Toto. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(4), 123–136.
- Sarmiati, E. R. R. (2019). *Komunikasi Interpersonal* (C. I. Gunawan (ed.)). CV IRDH.
- Septaputra, S. ., Vitalistyawati, L. P. ., & Wardhana, A. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja* (Issue September). Media Sains Indonesia.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis. In *Universitas Hangtuah*. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru MTs Negeri Lohsaari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.36987/informatika.v8i1.2017>
- Stinglhamber, F., Ohana, M., Caesens, G., & Meyer, M. (2020). Perceived organizational support: the interactive role of coworkers' perceptions and employees' voice. *Employee Relations*, 42(1), 107–124. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0137>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 3). Alfabeta.
- Sunarto, S., & Suparji, S. (2020). Monograf Peran Perceived Organizational Support dan Organizational Commitmen dalam Model Kinerja SDIDTK. In *Surabaya: Poltekkes Kemenkes Surabaya*. <https://www.researchgate.net/publication/342586758> (Issue July). Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya.
- Suprptono, B., Sukweenadhi Johan, Syukur Bau, A., Rahmawati, M., Marlina,

- T., Tafwidhah, Y., Carolina, P., Darsono, K., & Fatikhah, N. (2020). *Hubungan Interpersonal Penerbit*.
- Suranto, A. (2011). *Komunikasi Interpersonal* (1st ed.). Graha Ilmu. <https://library.fis.uny.ac.id/digital/fisbook/1679091c5a880faf6fb5e6087eb1b%0A2dc/index.html>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Sutisman, E. (2023). Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia*, 1, 225–231.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Umar, A., Adawiah, A., & Putri, N. V. (2024). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Umar, U. (2017). Pendekatan Social Exchange Perspektif George C. Homans. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 1(1), 97–111. <https://doi.org/10.52266/tadjid.v1i1.5>
- Wallenburg, C. M., & Handfield, R. (2025). Social exchange theory. In *Handbook of theories for purchasing, supply chain and management research* (pp. 267–282).
- Wardani, W. (2016). Membedah Teori Sosiologi: Teori Pertukaran (Exchange Theory) George Caspar Homans. *Jurnal Studia Insania*, 4(1), 19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v4i1.1111>
- Weiss J. David, Rene, D. V., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis dan Saint Paul, Minnesota: Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota.
- Wulandari, P., & Marwansyah, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sarana Majukan Ekonomi Finance Indonesia. 3(2), 19–35.
- Zolak Poljasevic, B., Dosenovic, D., & Todorovic, M. (2021). Interpersonal Relationship As a Factor of Job Satisfaction. *Sted Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.7251/sted2101021z>
- Zuhra, F. (2022). The Effect of Interpersonal Relationships on Job Satisfaction Through Organizational Culture at the Camat Office, Samalanga District, Bireuen Regency. *International Journal of Economics (IJEK)*, 1(2), 396–404.