

Pengaruh Pola Asuh Otoriter, Demokratis, dan Permisif Terhadap Kualitas Interaksi Karyawan

Elma Magdalena Tamba¹, Nashwa khoirunnisa², Daniela Putri Ramadhanty³, Septia Gusti Fitriani⁴,
Widya Nurliana⁵, Rudianto⁶

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Email: elmatamba11@gmail.com¹, nashwakhairunnisa97@gmail.com², danielaaaaaaptr@gmail.com³,
septimekarsari284@gmail.com⁴, widyanurliana384@gmail.com⁵, rudianto.rdt@bsi.ac.id⁶

Submit:
06-01-2026

Revisi:
10-01-2026

Terima
10-01-2026

Terbit Online:
12-01-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Keterampilan sosial para karyawan, seperti kemampuan mereka untuk bekerja sama, berkomunikasi, dan membentuk hubungan dengan orang lain terutama di lingkungan kerja, sangat dipengaruhi oleh gaya pengasuhan yang diterapkan oleh orang tua mereka. Pendekatan kuantitatif dengan beberapa variabel penelitian adalah metodologi yang digunakan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada subjek riset berusia 19 - 24 tahun dan mendapat jumlah sampel sebanyak 154 sampel. Penjabaran data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah, seperti uji validitas dan reliabilitas, Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta penilaian koefisien determinasi. Temuan studi ini menunjukkan bahwa praktik pengasuhan orang tua memang memiliki pengaruh besar terhadap cara anak berinteraksi dengan lingkungan sosialnya terutama di lingkungan tempat mereka bekerja. Kata kunci: pola pengasuhan, perilaku, lingkungan kerja

ABSTRACT

Abstracts - Social skills of employees, such as their ability to work together, communicate, and form relationships with others, especially in the workplace, are greatly influenced by the parenting style applied by their parents. A quantitative approach with several research variables was used as the methodology by distributing questionnaires to research subjects aged 19-24 years, resulting in a sample size of 154. Data analysis in this study was carried out through several steps, such as validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t-tests and F-tests, and determination coefficient assessments. The findings of this study indicate that parenting practices do have a significant influence on how children interact with their social environment, especially in their work environment. Keywords: parenting patterns, behavior, work environment

1. PENDAHULUAN

Peran orang tua dalam merawat dan mendidik anak sangat memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak, terutama keluarga merupakan lingkungan pertama bagi anak dalam mempelajari berbagai macam hal. Apalagi dalam lingkungan kerja perilaku karyawan di nilai dengan menggunakan metode *Behaviour Anchor Rating Scale* (BARS) dan perilaku karyawan di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas metode asuh orang tua. Metode BARS sendiri adalah metode yang dilakukan perusahaan untuk menilai perilaku karyawan mereka terutama saat mereka bekerja (Rustiawan et al., 2023). Pada umumnya ada 3 tipe cara asuh orang tua kepada anak, yaitu cara asuh yang demokratis, otoriter, dan permisif (Suryana & Sakti, 2022). Biasanya banyak

orang tua yang memilih cara asuh yang permisif, yaitu memberi kebebasan lebih besar kepada anak untuk mengatur sendiri segala aktivitasnya. Orang tua juga jarang menghabiskan waktu untuk berbicara atau berkomunikasi dengan anak. Hal ini terjadi karena orang tua semakin sibuk. Jika anak tidak bisa mengatur kegiatan atau memilih teman dengan baik, mereka mungkin melakukan tindakan yang tidak baik, yang bisa memengaruhi kehidupan sosialnya. (Rohayani et al., n.d.) biasanya karyawan yang mendapat metode asuhan ini akan menjadi egois dan kurang disiplin sehingga sulit untuk mereka bekerja sama dengan rekan kerja mereka.

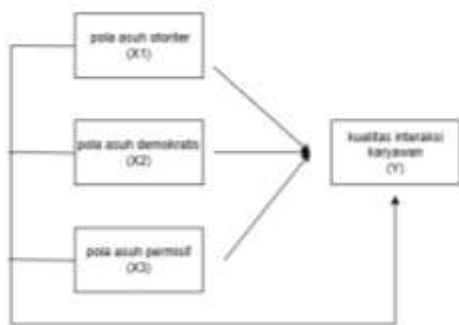
Pola asuhan otoriter, berbeda dengan pola asuhan permisif yang di mana orang tua mengatur anak-anak mereka dengan menegakkan keinginan mereka sendiri.

Dengan pola asuhan otoriter, orang tua mengambil peran sebagai pengawas yang sangat ketat, memberikan petunjuk terus-menerus kepada anak-anak mereka tanpa memberikan kebebasan untuk menolak atau menyampaikan ide mereka. Anak-anak tidak diperbolehkan mengungkapkan pendapat atau menentang. Tanpa membiarkan anak ikut serta dalam pengambilan keputusan, orang tua memberlakukan aturan yang harus dipatuhi, jika anak melanggarnya, mereka akan menghadapi konsekuensi. (Karennina & Ramlah, 2024). Perilaku menyeleweng, krisis identitas, atau kesulitan berinteraksi dengan orang lain mungkin disebabkan oleh pendekatan pengasuhan yang terlalu kaku, tidak konsisten, atau terlalu longgar tanpa batasan yang jelas. (Artikel, 2025) Sebagai contoh perilaku menyeleweng di lingkungan kerja akibat metode asuhan yang ketat adalah memanipulasi pekerjaan guna menyelubungi setiap pelanggaran yang karyawan tersebut perbuat. Padahal menurut (Heriyanto, 2023), perilaku karyawan yang negatif dan menyeleweng dapat menghasilkan kerugian bagi sebuah instansi serta dapat mengurangi kinerja karyawan tersebut.

Berbeda dengan pendekatan pengasuhan yang otoriter dan permisif, metode demokratis memprioritaskan kesejahteraan anak. Orang tua yang memilih pendekatan pengasuhan ini membiarkan anak-anak mereka mengemukakan ide-ide mereka. Selain itu, orang tua menetapkan pedoman yang disepakati bersama dengan anak, menciptakan suasana yang mendorong komunikasi dan keharmonisan. (Dini et al., 2023) sehingga karyawan bisa menjadi pribadi yang adaptive, dan komunikatif di tempat mereka bekerja.

Setiap orang tua membesarkan anak-anak mereka dengan cara yang berbeda. Beberapa orang tua, di sisi lain, tidak menyadari atau tidak memahami pendekatan pengasuhan yang mereka lakukan. Sebenarnya, perilaku dan IQ seorang anak juga sangat dipengaruhi oleh cara orang tua mereka membesarkannya. Selain itu, perkembangan sosial dan emosional anak juga sangat dipengaruhi oleh cara orang tua mereka membesarkan mereka. (Tahun, 2024)

Terdapat kerangka berpikir dalam penelitian ini, sebagai berikut.



Sumber: penulis, 2025

Bagan 1. kerangka berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho1: Diasumsikan bahwa cara asuh yang otoriter tidak memberikan pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan.

Ha1: Diasumsikan bahwa cara asuh yang otoriter memiliki pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan..

Ho2: Diasumsikan bahwa cara asuh yang demokratis tidak memberikan pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan

Ha2: Diasumsikan bahwa cara asuh yang demokratis memberikan pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan

Ho3: Diasumsikan bahwa cara asuh yang permisif tidak memberikan pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan.

Ha3: Diasumsikan bahwa cara asuh yang permisif memberikan pengaruh parsial terhadap kualitas interaksi karyawan

Ho4: Diasumsikan bahwa cara asuh yang absolut, liberal, dan lunak secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh simultan terhadap kualitas interaksi karyawan.

Ha4: Diasumsikan bahwa cara asuh absolut, demokratis, dan permisif secara keseluruhan memberikan pengaruh simultan terhadap kualitas interaksi karyawan.

Berikut ini uraian mengenai tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Fungsi penelitian ini dilakukan adalah untuk memeriksa seberapa besar pengaruh pola asuh yang otoriter terhadap perilaku karyawan, khususnya bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dalam kehidupan sehari-hari.
2. Fungsi penelitian ini dilakukan adalah untuk menyelidiki bagaimana pola asuh yang demokratis membentuk perilaku karyawan, terutama yang berkaitan dengan interaksi sosial mereka sehari-hari dengan rekan kerja.
3. Fungsi penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana pola asuh yang permisif memengaruhi perilaku karyawan, dengan penekanan khusus pada bagaimana hal itu memengaruhi interaksi para karyawan dalam kegiatan harian mereka, terutama dalam hubungan dengan rekan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pelaksanaan studi tentang dampak gaya pengasuhan otoriter, demokratis, dan permisif terhadap kualitas interaksi karyawan dijelaskan secara metodis dan teknis dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif dengan beberapa variabel penelitian adalah metodologi yang digunakan. Variabel independen pertama (X1) adalah pengasuhan otoriter, diikuti oleh pengasuhan demokratis (X2) dan pengasuhan permisif (X3). kualitas interaksi karyawan adalah variabel dependen (Y). Sampel penelitian untuk studi ini adalah para karyawan yang memiliki usia 19 - 24 tahun dengan jumlah populasi tertentu.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling sebagai metode sampel karena hanya responden dengan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian ini. Dengan metode tersebut, data penelitian yang didapat lebih tepat, valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Ketika peneliti sudah memiliki subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan studi mereka, mereka dapat menggunakan purposive sampling sebagai metode pengambilan sampel (Sma et al., 2022). Purposive sampling ialah strategi sampling non-probabilitas di mana peneliti secara khusus memilih subjek penelitian atau responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yang dianggap paling relevan dan mampu menyediakan informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Hal ini berarti hanya mereka yang dianggap memenuhi syarat atau memiliki ciri-ciri tertentu yang dipilih dan tidak setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Dalam pengambilan data, pengukuran menggunakan satu instrumen utama yaitu kuisioner dengan skala likert yang menyajikan 5 point dimana responden diminta memberikan penilaian.

Tabel 1. Nilai Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Olahan (Penulis, 2025)

Proses memproses dan menginterpretasikan data penelitian hingga ditemukannya temuan yang relevan dikenal sebagai teknik intepretasi data. Penjabaran data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk menilai kualitas data serta penilaian terhadap asumsi-asumsi klasik sebagai prasyarat untuk analisis lebih lanjut.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta penilaian koefisien determinasi semuanya merupakan bagian dari verifikasi asumsi data. Perangkat lunak IBM SPSS versi 27 digunakan untuk memproses data yang berhasil dikumpulkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini, Kueisioner diisi oleh 154 responden yang terdiri dari kalangan orang dewasa. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis. Untuk mengukur 3 variabel dependen yaitu X1 yang berisi cara asuh yang otoriter, X2 yang berisi cara asuh yang demokratis, dan X3 yang berisi cara asuh yang permisif,

serta satu variabel independen yaitu Y yang berisi kualitas interaksi karyawan.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk menentukan apakah instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian memenuhi persyaratan validitas, dilakukan pengujian validitas. Penentuan validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh melalui perhitungan derajat kebebasan (*degree of freedom*) menggunakan rumus $df = n - 2$. Pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 154 responden, sehingga diperoleh df sebesar 152. Dengan tingkat 'signifikansi 5%, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,159.

Jika nilai r yang dihitung melampaui dari nilai r tabel, instrumen penelitian dipandang sah. Instrumen yang menilai gaya pengasuhan otoriter, permisif, dan demokratis serta kualitas interaksi karyawan pada orang dewasa yang telah memenuhi kriteria validitas, menurut hasil penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pola Asuh Otoriter (X1)	X1.1	0,627	0,159	Valid
	X1.2	0,669		
	X1.3	0,667		
	X1.4	0,719		
	X1.5	0,752		
Pola Asuh Demokratis (X2)	X2.1	0,792		
	X2.2	0,736		
	X2.3	0,762		
	X2.4	0,747		
	X2.5	0,835		
Pola Asuh Permisif (X3)	X3.1	0,733		
	X3.2	0,815		
	X3.3	0,705		
	X3.4	0,769		
	X3.5	0,651		
Kualitas Interaksi Karyawan (Y)	Y.1	0,708		
	Y.2	0,694		
	Y.3	0,706		
	Y.4	0,763		
	Y.5	0,672		

Sumber: Data diproses dengan SPSS ver 27, 2025

2 Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan pengukuran yang andal dan stabil. Koefisien *Cronbach's Alpha* (α) digunakan dalam pengujian reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu instrumen lebih besar dari kriteria minimum 0,60, instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reabilitas	Keterangan
Pola Asuh Otoriter (X1)	0,717	0,60	Reliabel
Pola Asuh Demokratis (X2)	0,833	0,60	
Pola Asuh Permisif (X3)	0,787	0,60	
Kualitas Interaksi Karyawan (Y)	0,747	0,60	

Sumber: Data yang di proses menggunakan SPSS ver 27, 2025

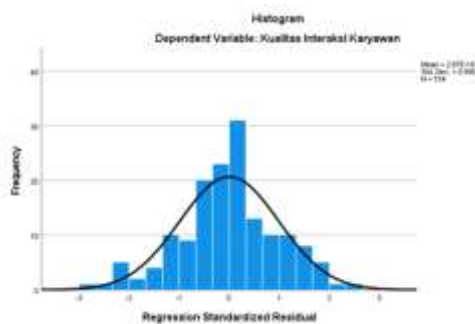
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa satu variabel dependen, kualitas interaksi karyawan (Y), dan tiga variabel independen, gaya pengasuhan otoriter (X1), gaya pengasuhan demokratis (X2), dan gaya

pengasuhan permisif (X3), memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memenuhi persyaratan. Keadaan ini membuktikan bahwa masing-masing variabel tersebut dapat dipercaya, sehingga layak dipakai sebagai alat ukur penelitian.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini berfungsi untuk menilai apakah data atau variabel tersebut bersifat normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik histogram, *probability plot*, dan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Di bawah ini merupakan hasil uji normalitas berdasarkan histogram:



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025
Grafik1. Uji Normalitas Histogram

Menurut grafik di atas mengenai grafik histogram, hasil penelitian normalitas menggunakan histogram menunjukkan bahwa sebaran residual tersebar dengan mendekati distribusi normal. Dengan demikian, Temuan uji menampilkan kalau data residual dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal, yang menampilkan bahwa kriteria normalitas dari model regresi linier telah terpenuhi dengan baik. Selanjutnya hasil penelitian normalitas berdasarkan grafik *probability plot* sebagai berikut:



Sumber: Data yang di proses dengan SPSS ver 27, 2025
Grafik 2. Uji Normalitas Grafik P-Plot

Jika titik-titik residu terpencar dan mencontohi arah garis diagonal, grafik *Probability Plot* menunjukkan bahwa residu terdistribusi normal. Menurut pengamatan, pola distribusi residu memenuhi persyaratan ini. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi karena residu dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Penulis juga melakukan uji normalitas statistik menggunakan

metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk mendukung kesimpulan yang diambil dari analisis grafis.

Untuk memastikan apakah data penelitian terdistribusi secara normal, pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan. Jika nilai 'signifikansi (sig.)' lebih besar dari 0,05, data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas K-S

Unstandardized Residual			
N			154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,12315019
Most Extreme	Absolute		0,065
	Positive		0,065
	Negative		-0,063
Test Statistic			0,065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-	Sig.		0,114
99% Confidence Interval	Lower Bound		0,105
	Upper Bound		0,122

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, diperoleh berdasarkan temuan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data residu dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolenaritas

Uji Multikolenaritas dilakukan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen. Suatu variabel dinyatakan tidak mengalami multikolenaritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolenaritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolenaritas

Model	Coefficients ^a	
	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pola Asuh Otoriter (X1)	0,918	1,089
Pola Asuh Demokratis (X2)	0,981	1,020
Pola Asuh Permisif (X3)	0,934	1,071

Sumber: Data dikaji dengan SPSS ver 27, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolenaritas, diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel metode pengasuhan yang otoriter (X1) sebesar 0,918, metode pengasuhan yang demokratis (X2) sebesar 0,981, dan metode pengasuhan yang permisif (X3) sebesar 0,934. Seluruh nilai *Tolerance* tersebut melampaui lebih dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel, yaitu 1,089 pada X1, 1,020 pada X2, dan 1,071 pada X3, menunjukkan nilai kurang dari 10. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak melakoni isu multikolenaritas..

3. Uji Heteroskedastisitas

Ambisi dari uji heteroskedastisitas dalam model regresi yaitu buat mengetahui apakah varians residu dari dua pengamatan berbeda. Jika nilai 'signifikansi dari model regresi lebih tinggi dari 0,05, maka dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas.

Memeriksa pola pada grafik scatterplot antara residual dan nilai yang diantisipasi adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Dapat ditentukan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas jika titik-titik dalam grafik tersebar secara acak, tidak menyusun motif khusus, dan tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y serta cukup merata di sepanjang sumbu X.

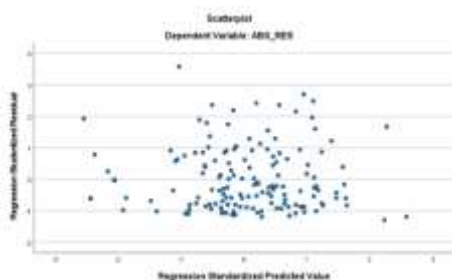
Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji gletjser. Berikut tabel hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,847	1,135		2,508	0,013
	POLA ASUH OTORITER (X1)	-0,026	0,040	-0,056	-0,661	0,510
	POLA ASUH DEMOKRATIS (X2)	-0,010	0,042	-0,019	-0,228	0,820
	POLA ASUH PERMISIF (X3)	0,006	0,040	0,013	0,151	0,880

Sumber: Data yang di proses dengan SPSS ver 27, 2025

Nilai 'signifikan untuk variabel Pola Asuhan Otoriter (X1) adalah $0,510 > \alpha = 0,05$, variabel Pola Asuhan Demokratis (X2) adalah $0,820 > \alpha = 0,05$, dan variabel Pola Asuhan permisif (X3) adalah $0,880 > \alpha = 0,05$, menurut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa tidak terdapat markah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.



Sumber: Data yang di proses dengan SPSS ver 27, 2025

Gambar 4. Uji Heteroskedastisita Scatterplot

Poin residu merebak secara acak, mau itu di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, sesuai dengan temuan dari uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot. Pola sebaran ini tidak menunjukkan bentuk tertentu, seperti berombak, menyebar, atau mengecil. Dalam keadaan demikian, bisa dibilang bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam riset ini.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel dependen, kualitas interaksi karyawan (Y), dan variabel independen, gaya pengasuhan otoriter (X1), gaya pengasuhan demokratis (X2), dan gaya pengasuhan permisif (X3), ditentukan menggunakan uji regresi linier berganda. Persamaan $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$ mewakili model regresi yang diaplikasikan dalam riset ini. Tabel berikut menampilkan temuan dari analisis regresi linier berganda.

Tabel 6. Hasil Dari Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,744	1,761		3,830	0,000
	POLA ASUH OTORITER (X1)	0,244	0,061	0,297	3,975	0,000
	POLA ASUH DEMOKRATIS (X2)	0,340	0,065	0,378	5,227	0,000
	POLA ASUH PERMISIF (X3)	0,109	0,063	0,129	1,739	0,084

a. Dependent Variable: Variabel Y

Sumber : Data yang di proses dengan SPSS ver 27, 2025

Maka diperoleh persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,744 + 0,244X_1 + 0,340X_2 + 0,109X_3$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,744 menunjukkan bahwa variabel dependen, kualitas interaksi karyawan (Y), adalah 6,744 jika variabel independen, pengasuhan otoriter (X1), pengasuhan demokratis (X2), dan pengasuhan permisif (X3), dianggap konstan atau bernilai nol.
2. Variabel pengasuhan otoriter (X1) menghasilkan koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,244, yang menampilkan kalau peningkatan kualitas interaksi karyawan dilingkungan kerja biasanya diikuti oleh peningkatan pengasuhan otoriter.
3. Koefisien regresi untuk variabel pengasuhan demokratis (X2) adalah 0,340, yang dimaknai sebagai nilai kualitas interaksi karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,340 untuk setiap kenaikan satu unit X2.
4. Mutu koefisien regresi pola asuh permisitif sebanyak (0,109) artinya setiap peningkatan X3 akan meningkat Y sebesar 0,109.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan guna mengenal sejauh mana tiap tiap dari variabel independen yaitu Pola Pengasuhan Otoriter (X1) Pola Pengasuhan Demokratis (X2) dan Pola Pengasuhan Permisif dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu Kualitas Interaksi Karyawan (Y).

Dikatakan pengaruh jika nilai t hitung lebih banyak dari nilai t tabel dan nilai 'signifikansi tidak lebih besar dari 0,05. T tabel didapat dari $df = n - k - 1$ yaitu $154 - 3 - 1 = 150$ dengan tarif 'signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 arah). Diketahui t tabel sebesar 1,976. Untuk mengetahui dampak dari uji t dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Ket.
Pola Asuh Otoriter (X1)	3,571	1,976	0,001	Ho1 ditolak dan ha1 diterima
Pola Asuh Demokratis (X2)	4,314		0,001	Ho2 ditolak ha2 diterima
Pola Asuh Permisif (X3)	2,328		0,001	Ho3 ditolak Ha3 diterima

Sumber: Data yang diproses dengan SPSS ver 27, 2025

a. Uji Hipotesis H1.

Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai t hitung $3,571 > t$ tabel $1,976$ dan nilai 'signifikan $0,001 > 0,05$. Jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 'signifikansi pengaruh Pola Pengasuhan Otoriter (X1) terhadap kualitas interaksi karyawan (Y) secara 'signifikan.

b. Uji Hipotesis H2

Nilai 'signifikansi untuk pengaruh metode pengasuhan yang demokratis (X2) terhadap kualitas interaksi karyawan (Y) ditentukan sebesar $0,01$, yang berada di bawah batas $0,05$, berdasarkan tabel analisis, terutama menggunakan uji t parsial. Nilai t yang dihitung sebesar $4,314$ diatas dari nilai t tabel sebesar $1,976$. Hasil ini membuktikan bahwa kualitas interaksi karyawan kerja dipengaruhi secara positif dan 'signifikan secara statistik oleh pola asuh demokratis.

c. Uji Hipotesis H3

Nilai 'signifikansi untuk pengaruh metode pengasuhan yang permisif (X3) terhadap kualitas interaksi karyawan (Y) adalah $0,01$, yang berada di bawah ambang $0,05$, menurut hasil tabel analisis, terutama uji t parsial. Nilai t yang dihitung sebesar $2,328$ melebihi daripada nilai t pada tabel sebesar $1,976$. Hasil ini membuktikan kalau kualitas interaksi karyawan secara statistik dipengaruhi secara 'signifikan oleh metode pengasuhan yang permisif.

2. Uji F

Derajat sejauh mana metode pengasuhan absolut (X1), metode pengasuhan liberal (X2), dan metode pengasuhan lunak (X3) secara bersamaan memengaruhi variabel dependen kualitas interaksi karyawan kerja (Y) ditentukan menggunakan uji F. Jika nilai F yang dihitung melebihi dari nilai F tabel serta nilai 'signifikansi kurang dari $0,05$, efek tersebut dianggap 'signifikan. Dengan tingkat 'signifikansi $0,05$, derajat kebebasan ($df = n - k - 1$, atau $154 - 3 - 1 = 150$, digunakan untuk menghitung nilai F tabel, yang adalah $2,66$. Sementara itu, nilai F yang dihitung sebesar $15,045$ ditampilkan dalam hasil perhitungan. Tabel berikut menampilkan semua hasil uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	211.793	1	211.793	18.812	<.001 ^b
	Residual	1729.636	152	11.379		
	Total	1941.429	153			

a. Dependent Variable: Kualitas Interaksi Karyawan
b. Predictors: (Constant), pola asuh demokratis

Sumber: Data yang diproses dengan SPSS ver 27, 2025

Dampak dari pola pengasuhan absolut (X1), pola pengasuhan liberal (X2), dan pola pengasuhan lunak (X3) terhadap kualitas interaksi karyawan (Y) memiliki nilai 'signifikan $0,01$, yang tidak lebih dari $0,05$, menurut data pada tabel. Selain itu, nilai F tabel sebesar $2,66$ lebih kecil daripada nilai F yang dihitung sebesar $15,045$. Hasil ini membuktikan kalau hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima dan hipotesis nol (H_{03}) ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas interaksi karyawan secara 'signifikan dipengaruhi oleh metode pengasuhan yang bersifat otoriter, demokratis, dan permisif secara bersamaan.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini berfungsi guna mengetahui seberapa banyak pengaruh X1 (Pola Pengasuhan yang Otoriter), X2 (Pola Pengasuhan yang Demokratis), X3 (Pola Pengasuhan yang Permisif) terhadap variabel Y (kualitas interaksi karyawan). Dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$ Dengan KD sebagai Koefisien Determinasi dan R^2 untuk Kuadrat dari koefisien ganda. (Journal, 2022)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji KD Parsial Pola Asuh Otoriter

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.071	3.433

a. Predictors: (Constant), Pola asuh otoriter

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025

Uji koefisien determinasi parsial variabel pengasuhan otoriter menghasilkan nilai $0,077$, atau $7,7\%$. Temuan ini menunjukkan bahwa $7,7\%$ kualitas interaksi karyawan (Y) dipengaruhi oleh pengasuhan otoriter (X1), dengan sisa $92,3\%$ terpengaruh dari variabel yang tidak termasuk dalam riset ini.

Tabel 10. Hasil Uji KD. Parsial Pola Asuh Demokratis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.103	3.373

a. Predictors: (Constant), pola asuh demokratis

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 27, 2023

Bersumber dari hasil uji koefisien determinasi secara parsial pola asuh demokratis diketahui bahwa r square $0,109$ atau $10,9\%$ yang mana menampilkan

kalau variabel X2 (Pola Pengasuhan Demokratis) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap keputusan kualitas interaksi karyawan (Y) sebesar 0,109 atau 10,9% dan 89,1% lainnya terpengaruh oleh faktor tambahan yang tidak dilihat dalam riset ini.

Tabel 11. Hasil uji KD Parsial Pola Asuh Permisif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.186 ^a	.034	.028	3.512

a. Predictors: (Constant), pola asuh permisif

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS ver 27, 2025

Menurut hasil uji koefisien determinasi secara parsial pola asuh permisif diketahui bahwa r square 0,34 atau 3,4 % yang mana menampilkan kalau variabel X3 (Pola Pengasuhan yang Permisif) memiliki dampak yang kuat akan keputusan kualitas interaksi karyawan (Y) sebesar 0,34 atau 3,4% dan 96,6% sisanya terpengaruh dari faktor tambahan yang tidak dilihat dalam riset ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Investigasi ini berfungsi guna menjelaskan variasi dalam variabel dependen serta dievaluasi dengan menggunakan uji koefisien determinasi. Kemampuan variabel independent untuk menjelaskan variasi independen terbatas jika nilai adjusted R square rendah.

Tabel 12: Data diproses dengan SPSS ver 27 27,2025

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.216	3.154

a. Predictors: (Constant), pola asuh permisif, pola asuh demokratis, Pola asuh otoriter

Sumber: Data diproses dengan SPSS ver 27, 2025

Berlandaskan tabel diatas, disadari nilai R Square sebesar 0,216 atau 21,6% (21,6% x 100%). Hal ini membuktikan kalau terdapat pengaruh yang kuat antara variabel metode pengasuhan absolut (X1), metode pengasuhan liberal (X2), dan metode pengasuhan lunak (X3) terhadap kualitas interaksi karyawan kerja (Y) sebesar 21,6% sementara sisanya 78,4% sisanya terpengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel pada penelitian ini.

3.6. Pembahasan hasil penelitian

1. Pengaruh Pola Asuh Otoriter (X1) terhadap kualitas interaksi karyawan (Y)

Berlandaskan hasil investigasi pada uji t (Parsial), diperoleh variabel Pola Pengasuhan yang Otoriter (X1) memiliki nilai t hitung 3,571 > T tabel 1,976 dan nilai 'signifikansi 0,001 < 0,05. Akibatnya H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan kalau nilai 'signifikansi pengaruh Pola Asuh Otoriter (X1)

terhadap kualitas interaksi karyawan (Y) secara 'signifikan.

2. Pengaruh Metode Pengasuhan Demokratis (X2) terhadap Kualitas Interaksi Karyawan (Y)

Variabel pola Pengasuhan yang demokratis (X2) memiliki nilai t hitung sebanyak 4,314, yang nilainya di atas daripada nilai t tabel sebesar 1,976, dan nilai 'signifikansi sebesar 0,001, yang kurang dari 0,05, menurut hasil pengujian menggunakan uji t. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (H_{a2}) diakui dan hipotesis nol (H₀₂) tidak diakui. Karena ini menunjukkan kalau kualitas interaksi karyawan dipengaruhi secara positif dan 'signifikan oleh pola asuh demokratis.

3. Pengaruh Pola Asuh Permisif terhadap Kualitas Interaksi Karyawan.

Polah pengasuhan yang permisif memiliki dampak terhadap kualitas interaksi karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji-t. Hasil perhitungan menunjukkan nilai 'signifikan sebanyak 0,01^B, yang tidak lebih dari 0,05, dan nilai t sebesar 2,328, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,976. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a3}) diakui dan hipotesis nol (H₀₃) tidak diakui. Akibatnya, dapat dikatakan kalau kualitas interaksi karyawan dipengaruhi secara 'signifikan oleh pola asuh permisif.

4. Pengaruh Metode Pengasuhan yang Otoriter, Metode Pengasuhan yang Demokratis dan Metode Pengasuhan yang Permisif terhadap Kualitas Interaksi Karyawan

Nilai F sebanyak 15,045, yang lebih tinggi daripada nilai F-tabel sebesar 2,66, dengan tingkat 'signifikansi 0,001, yang kurang dari 0,05, diperoleh berdasarkan temuan dari pemeriksaan pengaruh metode pengasuhan absolut, metode pengasuhan liberal, dan metode pengasuhan lunak kepada kualitas interaksi karyawan. Hasil ini membuktikan kalau hipotesis alternatif (H_{a3}) diakui dan hipotesis nol (H₀₃) tidak diakui. Akibatnya, mampu dikatakan kalau kualitas interaksi karyawan dipengaruhi secara positif dan 'signifikan oleh polah pengasuhan otoriter (X1), polah pengasuhan demokratis (X2), dan polah pengasuhan permisif (X3) secara bersamaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil riset dan kupasan yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan:

1. Berdasarkan perolehan pengujian dan analisis data penelitian tentang bagaimana metode pengasuhan absolut (X1), liberal (X2), dan lunak (X3), mempengaruhi kualitas interaksi karyawan kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan secara keseluruhan memenuhi kriteria yang sah dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, instrumen

penelitian ini patut dipakai untuk alat ukur dalam riset ini.

2. Pola asuh otoriter (X1) terhadap kualitas interaksi karyawan kerja (Y) dipengaruhi secara positif. Hal ini membuktikan kalau metode pengasuhan absolut yang diterapkan oleh Orang Tua memengaruhi kualitas interaksi para karyawan di lingkungan kerjanya.

3. Pola asuhan yang demokratis (X2) berdampak Positif dan “Signifikan” bagi kualitas interaksi karyawan (Y). Pola asuh demokratis ditandai dengan komunikasi terbuka, pemberian kebebasan yang terkontrol dan dukungan orang tua. Hal tersebut terbukti mampu untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam berinteraksi di lingkungan kerja mereka.

4. Pola asuh otoriter (X1), Demokratis (X2), Permisif (X3) berpengaruh positif dan “Signifikan” terhadap kualitas interaksi karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut sangat penting untuk digunakan oleh Orang Tua untuk ‘membangun interaksi sosial para karyawan dengan lingkungan kerja mereka, sekaligus meningkatkan kualitas interaksi karyawan yang positif di tempat kerja.

4.2 Saran

Berlandaskan dari kesimpulan yang telah didapat, maka peneliti’ memberikan saran yaitu:

1. Untuk para orang tua, dianjurkan untuk menerapkan ‘pola asuh otoriter’, karena ‘pola asuh otoriter’ telah sah mampu mendukung perkembangan interaksi sosial para karyawan dengan positif.
2. Diharapkan bagi para karyawan untuk dapat membangun hubungan kerja yang sehat dan saling mendukung, serta mampu beradaptasi secara sosial meskipun berada dalam lingkungan Pola asuh yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya meneliti pengaruh variabel X terhadap Y dengan menggunakan metode kualitatif. Dengan demikian, orang tua akan dapat diwawancarai secara lengkap mengenai berbagai faktor-faktor yang memengaruhi penerapan pola asuh.

REFERENSI

- Artikel, I. (2025). *No Title*. 4(2), 38–45.
- Dini, U., Sps, D., Bale, N., Rubah, B., Firgianti, D., Dimiyati, R. H., Suryani, Y., & Hasangapan, R. (2023). *Pola Asuh Demokratis Pada Perkembangan Sosial Anak*. 1(1), 166–184.
- Heriyanto, P. (2023). *Pengaruh kepemimpinan instruktif dan keadilan organisasi terhadap perilaku menyimpang karyawan melalui kepercayaan organisasi sebagai variabel intervening*. 1(1), 55–71.
- Journal, L. (2022). *No Title*. 3, 102–113.
- Karennina, T., & Ramlah, U. (2024). *Studi Deskriptif Pola Asuh Orang Tua Otoriter terhadap Perilaku Anak di Lingkungan Sekolah*. 13(001), 983–992.

Rohayani, F., Murniati, W., Sari, T., & Fitri, A. R. (n.d.). *Pola Asuh Permisif dan Dampaknya Kepada Anak Usia Dini (Teori dan Problematika)*. 5(1), 25–38.

Rustiawan, I., Purwati, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). *Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik*. 2, 403–411.

Sma, D., Blanakan, N., Ksanjaya, R., & Rahayu, E. T. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4, 6094–6099.

Suryana, D., & Sakti, R. (2022). *Tipe Pola Asuh Orang Tua dan Implikasinya terhadap Kepribadian Anak Usia Dini*. 6(5), 4479–4492. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.1852>

Tahun, U. (2024). *Jurnal Sains , Teknologi dan Kesehatan*. 1(01), 17–25.