

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang)**

**Andi Kusuma Negara**  
Universitas Muhammadiyah Tangerang

**INFO ARTKEL**

**ABSTRACT**

**Keyword:**  
*Interpersonal relationship, work  
Environment, employees job  
satisfaction*

*This research aims to know the effect of interpersonal relationship and work environment on employees job satisfaction. The sample size of this research is 61 employees of PT Bank Bukopin in Tangerang Area. The sampling method used is random sampling. The data gathering technique applied is questionnaire. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t test and F test. The result of this study shows that interpersonal relationship and work environment simultaneously influence the employees job satisfaction. The result also shows that partially interpersonal relationship and work environment influence the employees job satisfaction.*

**INTI SARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Ukuran sampel penelitian ini adalah 61 karyawan PT Bank Bukopin di wilayah Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Corresponding author:  
andikusumanegara75@gmail.com

©2017 JMB, All right reserved.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. (Robbins, 2002)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Menurut Robbins, (2002) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Hubungan interpersonal adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja karyawan. Manusia selalu memerlukan dan berjumpa dengan orang lain dalam kehidupannya. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu harus berusaha menjalin hubungan dengan individu lain. Dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja, hubungan interpersonal memegang peranan penting. Bagi individu, hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan. Individu juga mendapatkan dukungan sosial dari rekan sekerjanya, sehingga dapat mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak bagi produktivitas individu dan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2007), Hubungan Interpersonal adalah: "Interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial".

Selain hubungan interpersonal, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan juga adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan

manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Rivai (2006) mengatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri". Jika lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati

Diyakini bahwa tiap pekerja atau karyawan pernah mengalami ketidakpuasan kerja, meskipun sudah bekerja dan mencapai kinerja sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi dalam periode tertentu. Kepuasan kerja karyawan sangat penting sebagai salah satu dasar dalam meningkatkan kinerja seseorang dan sekaligus kinerja organisasi. Kepuasan karyawan yang semakin meningkat akan semakin tinggi pula kinerjanya dan juga capaian perusahaan dan sebaliknya jika yang terjadi ketidakpuasan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang?
3. Apakah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Menurut Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang". Kepuasan kerja adalah hasil persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Davis (1996) “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”. Menurut Handoko (2002) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya”.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya”. Menurut Kreitner (2005) “Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang”.

### **Hubungan Interpersonal**

Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. (Robbins, 1999).

Menurut Siagian (2000) Hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu team work yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Effendy (1998) ada dua pengertian hubungan antar manusia, yaitu hubungan dalam arti luas dan arti sempit.

Dalam arti luas hubungan antar manusia adalah interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam segala situasi dan di dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan rasa puas dan bahagia kepada kedua pihak. Pengertian hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah Interkomunikasi yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung bertatap muka dalam suatu organisasi kerja (*work organization*) dan dalam berbagai situasi kerja (*work situation*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan kerja dengan semangat kerjasama yang produktif serta dengan perasaan dan bahagia.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Robbins, 2003). Menurut Rivai (2006) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat Bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

### **Kerangka Pemikiran**

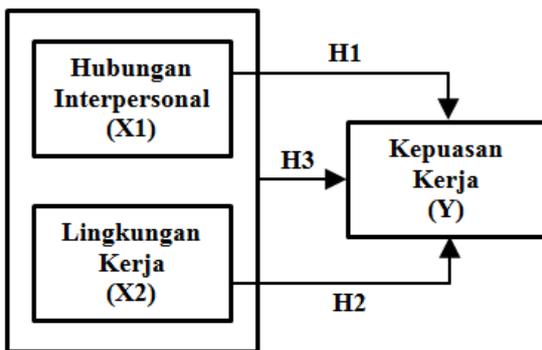
Peneliti memiliki asumsi bahwa dengan meningkatnya hubungan interpersonal seorang karyawan, maka akan mendapatkan sebuah dukungan dari rekan kerja, yang mana dukungan ini adalah salah satu faktor pembentuk kepuasan kerja.

Selain itu dengan melakukan hubungan interpersonal, individu akan mendapatkan beberapa manfaat seperti mendapatkan umpan balik, memperoleh hubungan yang harmonis dengan karyawan lainnya,

mendapatkan dukungan dari orang lain, mudah melakukan antisipasi pada kejadian tertentu, dan kontrol yang lebih baik terhadap lingkungan sosial. Manfaat yang didapatkan dari hubungan interpersonal inilah yang diasumsikan bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Peneliti berasumsi bahwa hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan kerangka konsep penelitian yang akan diuji secara simultan dan parsial sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

- H1: Hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang.
- H3: Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang.

**III. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu dengan lain (Sugiyono, 2009).

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2014). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Variabel independen (variabel bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel independen adalah hubungan interpersonal (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>).

**Definisi Operasional**

Definisi operasional dan skala pengukurannya yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Skala Pengukuran
Hubungan interpersonal (X <sub>1</sub> )	Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama.	Skala Likert
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	Skala Likert
Kepuasan kerja karyawan (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.	Skala Likert

Sumber : Robbins (2002), Brayfield dan Rothe (1951)

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 23 Cabang PT. Bank Bukopin se-wilayah Tangerang.

Jumlah sampel karyawan didapatkan dengan menggunakan rumus Slovin Sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{154}{1 + 154(0,1)^2} = \frac{154}{2,54} = 60,6$$

Dibulatkan menjadi 61 sampel.

Keterangan :

- n : ukuran sampel
- N : ukuran populasi
- e : kemungkinan ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e = 10%).

Dari hasil perhitungan sampel diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada 23 cabang Bank Bukopin se-wilayah Tangerang.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah hubungan interpersonal (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan (Y) sehingga persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan kerja

- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien masing-masing faktor
- X<sub>1</sub> : Hubungan interpersonal
- X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja

**Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t dan uji F.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2009).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Priyatno, 2009).

**IV. HASIL PENELITIAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara variabel hubungan interpersonal (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja karyawan(Y). Melalui proses perhitungan SPSS 22 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.272	1.669		1.961	.055
Hubungan Interpersonal	.367	.152	.335	2.423	.019
Lingkungan Kerja	.330	.103	.443	3.200	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,272 + 0,367 X_1 + 0,330 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta 3,272 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu hubungan interpersonal dan lingkungan

kerja itu konstan atau tidak berubah maka perubahan kepuasan kerja karyawan positif.

- b.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) 0,367 mempunyai arti bahwa jika hubungan interpersonal lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
- c.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) 0,330 mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja lebih ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,519 artinya variabilitas variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Output SPSS 22 dari Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.519	1.60493

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal

Sumber : Data primer diolah, 2017

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Bila hasil analisis nanti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang bersangkutan adalah signifikan atau dapat dipertanggungjawabkan, maka persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk meramalkan variabel Y dan sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

**Tabel 4.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.272	1.669		1.961	.055
Hubungan Interpersonal	.367	.152	.335	2.423	.019
Lingkungan Kerja	.330	.103	.443	3.200	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk hubungan interpersonal adalah 2,423 dengan signifikansinya sebesar 0,019; sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 58 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga nilai t hitung = 2,423 > nilai t tabel = 2,002. Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,200 dengan signifikansinya sebesar 0,002; sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan *degree of freedom* (df) sebesar = 58 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga nilai t hitung = 3,200 > nilai t tabel = 2,002. Dengan demikian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.4 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.587	2	85.794	33.308	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.396	58	2.576		
	Total	320.984	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 33,308 sedangkan *degree of freedom* (df) pada angka 2 dan 58 dalam tabel F diperoleh nilai sebesar 3,156 sehingga nilai F hitung sebesar 33,308 > nilai F tabel = 3,156. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara hubungan interpersonal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

## V. PEMBAHASAN

### I. Pengaruh positif dan signifikan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk hubungan interpersonal adalah 2,423 dengan signifikansinya sebesar 0,019; sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 58 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga nilai t hitung = 2,423 > nilai t tabel = 2,002. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara hubungan interpersonal ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Semakin tinggi hubungan interpersonal pada suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

Hubungan Interpersonal merupakan 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.

Hubungan interpersonal yang baik dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan karir dan memfasilitasi pekerjaan. Individu juga mendapatkan dukungan sosial dari rekan sekerjanya, sehingga dapat mengurangi stres

akibat tekanan pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak bagi kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,200 dengan signifikansinya sebesar 0,002; sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 58 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002 sehingga nilai t hitung = 3,200 > nilai t tabel = 2,002. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis kedua (H2) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Jika lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat.

### 3. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel-variabel bebas (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kepuasan kerja karyawan). Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 33,308 dengan *P-value* sebesar 0,000. Nilai F hitung yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ;  $33,308 > 3,156$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikatnya (kepuasan kerja karyawan).

Hipotesis tiga (H3) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan berhasil didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat bila dikaitkan dengan semakin baiknya hubungan interpersonal dan semakin baiknya lingkungan kerja suatu perusahaan.

## VI. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien regresi secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel hubungan interpersonal dan lingkungan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  variabel bebas (hubungan interpersonal dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi perubahan

dalam variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) sebesar 51,9%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hendaknya memperhatikan faktor hubungan interpersonal dan lingkungan kerja karena faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini masih terbatas pada hubungan interpersonal dan lingkungan kerja, untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya kompensasi (gaji), kesempatan untuk maju, keamanan kerja dan manajemen kerja.
3. Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang lebih valid dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, Nola. 2007, **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mopoli Raya Medan**, Skripsi. Medan.
- Davis, Keith dan Newstrom. J. W. 1996, **Perilaku dalam Organisasi Jilid 2 (Terjemahan)** Jakarta : Erlangga.
- Effendy. 1998,. **Psikologi Manajemen & Administrasi**. Bandung Mandar Maju
- Handoko, T. Hani. 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Yogyakarta : BPF
- Harlyanti, Sri Wulan. 2009, **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB)**, Skripsi, Medan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, **MSDM**. Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. 2005, **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**. Jakarta : Gramedia
- Kreitner, Robert dan Kinchi Anggelo. 2005, **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat

- Luthans, Fred. 2006, **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Nitisemito, Alexs. 2000, **Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar**. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rakhmat, Jalaludin. 2005, **Psikologi Komunikasi**. Bandung : PT. Raya
- Rivai, Veithzal. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen. 2006, **Perilaku Organisasi edisi 10**. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia..
- Robbin, Stephen. 1999, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Jakarta : Erlangga
- Robbin, Stephen. 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Jakarta : Erlangga
- Robbin, Stephen. 2003, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**. Jakarta : Erlangga
- Robbins SP, dan Judge. 2007, **Perilaku Organisasi**, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam. 1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Djambatan
- Sedarmayanti. 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I**. Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang, Syafrizal H, et al. 2008, **Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS**, Medan : USU Press,
- Sri Haryani, Yulia. 1995, **Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan**. Jakarta : Gramedia
- Sugiyono. 2006, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta: Bandung
- Ulfayani, Lia. 2007, **Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPMS-I Medan**, Skripsi. Medan.