

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**SYAM RENI
NPM : 09 832 0160**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

JUDUL : PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) MEDAN

NAMA : SYAMRENI
NIM : 09 832 0160
JURUSAN : MANAJEMEN

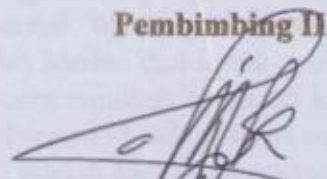
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. H. Miftabuddin, MBA)

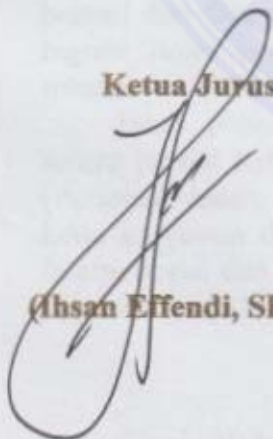
Pembimbing II



(Dhian Rosalina, SE, MSi)

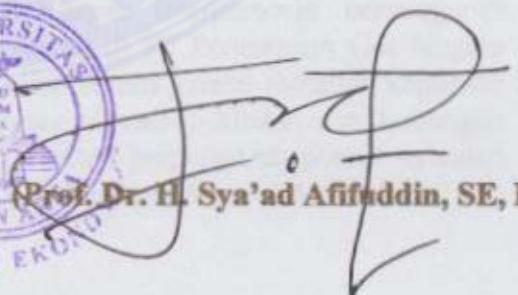
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : 2013

RINGKASAN

Syam Reni, NPM. 098320160 “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan”. Dibawah Bimbingan (Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA Sebagai Pembimbing I, dan Ibu Dhian Rosalina, SE, MM sebagai Pembimbing II).

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, (2006:36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan dan untuk mengetahui hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan berjumlah 46 orang, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu karyawan operasional di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan yang berjumlah 46 orang, sehingga penelitian sampel ini disebut sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for window*.

Hasil penelitian diketahui bahwa hubungan interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan dan hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan

Kata Kunci : Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamua'laikum Wr. Wb.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan kemudahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang safatnya diharapkan di akhirat kelak.

Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan". Dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, dukungan, serta do'a dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifudin, SE, Msc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Hsan Effendy, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Pembimbing 1 yang telah membantu membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dhian, Rosalina. SE, MM selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis menyempurnakan dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Staff, Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi UMA.
7. Bapak Pimpinan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan beserta jajarannya. Terima kasih atas kerjasama dan bantuannya.
8. Terisimewa kepada Ayahanda "Alm. Syamsui Bahri dan "Alm. Ibunda Yohani" yang mengilhami semangat penulis, dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Buat teman-teman 09 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat saya harapkan dari para pembaca untuk penulis selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Medan, 2013

Penulis,

Syam Reni

NIM : 09 832 0160



DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	5
1. Peneliti Terdahulu	5
2. Pengertian dan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	6
3. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	8
4. Indikator Pengukuran Kepuasan Karyawan	9
5. Pengertian dan Tujuan Hubungan Interpersonal	10
6. Manfaat Hubungan Antar Karyawan	12
7. Indikator Pengukuran Hubungan Interpersonal	13
8. Pengertian dan Jenis-jenis Lingkungan Kerja	14
9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
10. Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	19

BAB III:METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Definisi Operasional	21
D. Jenis dan Sumber Data.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	28
1. Deskripsi Data Perusahaan	28
2. Struktur Organisasi Perusahaan	31
3. Urutan Tugas dan Tanggung Jawab.....	34
4. Strategi dan Tujuan Perusahaan.....	38
5. Kegiatan Usaha Perusahaan.....	38
6. Penyajian Data Responden Penelitian	40
7. Penyajian Data Angket Responden.....	42
B. Pembahasan	50
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
2. Analisis Regresi Linier Berganda	53
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4. Uji Hipotesis	55

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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, (2006:36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan 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, 2006). Tujuan dibinanya hubungan antar manusia dalam organisasi yaitu untuk mencegah timbulnya konflik terutama konflik antar pribadi dalam organisasi tersebut yang biasanya dapat merugikan kelangsungan aktivitas organisasi. Manfaat dari hubungan antar pribadi yang baik pada suatu organisasi adalah setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekehuargaan, adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan, pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.

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, 2006). Kecenderungan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sehingga terjadi berbagai masalah salah satunya kemangkiran yang mengakibatkan kegiatan organisasi tidak berjalan lancar sehingga tujuan organisasi sangat sulit tercapai dan menimbulkan konflik antar karyawan dalam suatu organisasi. Di mana pekerjaan seorang karyawan yang tidak hadir diambil alih oleh karyawan lain dalam bidang yang sama. Ketidakpuasan atas pekerjaan terlihat dari tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi disaat karyawan lain menjalankan tugas.

Tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)
2012

Bulan	Jumlah ketidak hadiran (orang)	% Kemangkiran
Januari	18	20,2
Februari	26	29,2
Maret	15	16,8
April	18	20,2
Mei	10	11,2
Juni	13	14,6
Juli	3	3,4
Agustus	2	2,2
September	4	4,5
Oktober	16	18
November	6	6,7
Desember	10	11,2

Sumber : PGN, 2012

Pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa peningkatan dan penurunan ketidakhadiran karyawan yang bervariasi selama tahun 2012 yang memperlihatkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, di mana

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, 2008. **Psikologi Manajemen & Administrasi**. Mandar Maju, Bandung.
- Hasibuan Malayu SP., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mariandja Marihot T.E. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketiga. Penerbit Grasindo.
- Haryani. Sri. Yulia, 2005, **Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan**. Gramedia, Jakarta.
- Istijanto, 2005, **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**. Gramedia, Jakarta.
- Jogiyanto. 2004. **Metodologi Penelitian Bisnis**. BPFE. Yogyakarta
- Rakhmat, Jalaludin, 2005, **Psikologi Komunikasi**, PT. Raya, Bandung.
- Rivai Veithzal. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin Stephen. 2006, **Perilaku Organisasi**, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam. Gouzali, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju. Bandung
- Siagian Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal H. *et al*, 2008, **Analisis Data Penelitian Menggunakan Program SPSS**, USU Press, Medan.
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

SKRIPSI :

- Ulfayani, Lia (2007). **Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPms-1 Medan**. Skripsi, Medan.

Harlyanti, Sri Wulan (2009). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB), Skripsi. Medan.

Aryanti, Nola (2007). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mopoli Raya Medan, Skripsi. Medan.



Lampiran I : Kuisisioner

Saya mahasiswa Universitas Medan Area sedang mengadakan penelitian di PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan untuk skripsi saya. Dengan ini saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner di bawah ini. Atas kesediaan dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Nama/inisial:

Jenis Kelamin:

Pria Wanita

Usia:

21-25 26-30 31-35 36-40 >40

Pendidikan Akhir:

SMP SMA D3 S1

I. Petunjuk Pengisian.

- 1) Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu sejujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
- 2) Pilihlah jawaban dengan memberi tanda check (√) pada salah satu jawaban.

Setiap variabel diberikan skala 1 sampai 5 sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)= 5, Setuju (S)= 4, Ragu-ragu (RR)= 3, Tidak Setuju (TS)= 2, Sangat Tidak Setuju (STS)= 1.

II. Daftar Pernyataan

No	Hubungan Interpersonal (X_1)	SS	S	R	TS	STS
1	Saya menghargai perbedaan latar belakang sosial/budaya/agama antar pegawai dalam organisasi					
2	Saya ikut merasakan dan memikirkan permasalahan yang dihadapi pegawai lain					
3	Saya menjelaskan supaya menghindari sikap saling mencurigai sesama pegawai					
4	Saya menunjukkan sikap bersahabat saat menerima masukan dari pegawai lain.					
5	Saya memiliki peluang untuk maju menjadi karyawan tetap perusahaan.					
No	Lingkungan Kerja (X_2)	SS	S	R	TS	STS
6	Lay out (tata letak) di ruangan kerja saya tidak membuat jenuh dalam bekerja					
7	Ruangan kerja saya bersih sehingga dapat meningkatkan kinerja					
8	Peralatan yang disediakan oleh perusahaan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan					
9	Suhu udara di ruangan kerja saya baik					
10	Ruangan kerja saya tenang karena tidak ada suara bising					
No	Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	R	TS	STS
11	Ruangan kerja saya tenang karena tidak ada suara bising					
12	Saya merasa ruangan tempat kerja saya sangat nyaman					
13	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya					
14	Pekerjaan saya memberi saya peluang berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang saya miliki					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu. Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.