

**HUBUNGAN INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CARREFOUR PLAZA MEDAN FAIR  
MEDAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**JOAN MARTHIN SIMANJUNTAK  
NIM : 08 832 0159**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24

Judul Skripsi : Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan

Nama Mahasiswa : JOAN MARTHIN SIMANJUNTAK

No. Stambuk : 08 832 0159

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Hery Syahrial, SE.,M.Si)

Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Insan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



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

Tanggal Lulus :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)6/2/24

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian, populasi variabel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair selama masa penelitian yaitu sebanyak 164 orang dengan sampel sebanyak 41 responden.

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah asosiatif pada PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair dengan perkiraan waktu penelitian dari Januari 2012 sampai dengan Maret 2012. Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran angket. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan daftar pertanyaan yang kemudian akan dianalisis dengan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *statistic produc and service solution* (SPSS.15).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka kesimpulan ini adalah bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan terbukti benar.

**Kata Kunci : Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan judul : “Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan” dalam rangka menempuh salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak dan sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda M. Simanjuntak dan Ibunda T. br. Sitanggung terkasih yang selalu memberi motivasi serta do'a dan atas perjuangan serta pengorbanan moril maupun materil demi keberhasilan ananda. Semoga apa yang ayahanda dan ibunda berikan kepada ananda berguna bagi keluarga, agama dan ananda kelak.
2. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, sebagai Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial SE, MSi, sebagai P. Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus sebagai Pembimbing I.
5. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi, sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus sebagai Ketua Sidang Meja Hijau yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, sebagai Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan beserta segenap Staf dan Karyawan PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair yang telah memberikan izin dan waktu serta data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Buat sahabat-sahabatku, Jhon Piter Silaen, Remus Bukit Samosir, Asser, Charlie, Raja Syafrizal, terimakasih buat dukungan, bantuan dan do'anya semoga kebersamaan ini tidak pernah berakhir.
10. Buat rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen stambuk 2008 pagi dan sore serta teman-teman lainnya yang tidak mungkin disebutkan semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2012

Penulis

**Joan Marthin Simanjuntak**  
**NIM 088320159**

## DAFTAR ISI

Halaman

### ABSTRAK

### KATA PENGANTAR

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR GAMBAR

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4

### BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teori .....	6
1. Hubungan Interpersonal.....	6
2. Lingkungan Kerja .....	10
3. Kepuasan Kerja .....	12
B. Kerangka Konseptual .....	18
C. Hipotesis .....	20

### BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	23

C. Defenisi Operasional .....	23
D. Jenis dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	31
B. Pembahasan .....	43
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
3.1.	Rencana Waktu Penelitian .....	22
4.1.	Tabulasi Data Jawaban Responden (X1 dan X2) .....	38
4.2.	Tabulasi Data Jawaban Responden (Y) .....	41



## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual .....	20





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A 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, 2002:36). 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 Gilmer yang dikutip oleh As'ad (2003:114) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kemajuan perusahaan masa kini maupun masa yang akan datang sehingga sangat diperlukan perhatian khusus dari perusahaan agar kepuasan kerja dapat meningkat. Hal ini tentulah tidak mudah karena biasanya organisasi dihadapkan kepada : merumuskan tujuan yang hendak dicapai, menetapkan berbagai sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengembangkan sistem dan mekanisme kerja yang tepat, mengalokasikan sumber

dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam unit organisasi sehingga bergerak selaras, seirama, dan terkoordinasi dengan baik.

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.. 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.

Lingkungan Kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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.

Carrefour Plaza Medan Fair berada di Plaza Medan Fair Jalan Gatot Subroto No. 30 Medan. Gerai Carrefour ini dibuka pada tanggal 23 September 2004 seiring dengan pembukaan Plaza Medan Fair. Hipermarket ini bergerak dalam bidang usaha eceran yang menjual berbagai kebutuhan konsumen dari barang-barang *fashion*, kebutuhan sehari-hari seperti makanan, buah-buahan, sayur-sayuran, produk kecantikan dan obat-obatan sampai perlengkapan/perabot

rumah tangga dan alat-alat elektronik. Dengan memiliki luas 11.000 m<sup>2</sup> maka Carrefour Plaza Medan Fair dapat menyediakan segala produk yang dibutuhkan oleh masyarakat Medan sebagai konsumen Carrefour. Visi perusahaan Carrefour Indonesia adalah menjadi ritel nomor 1 (satu) di Indonesia. Visi ini menunjukkan bahwa Carrefour berusaha untuk menjadi *Top Leader* dalam bisnis ritel di Indonesia dengan memberikan fasilitas dan suasana yang berbeda dari ritel lain. Visi ini timbul karena semakin maraknya bisnis ritel di Indonesia baik peritel lokal maupun peritel dari luar sehingga persaingan semakin kompetitif dalam merebut, menarik dan mempertahankan konsumen.

Upaya pengembangan usaha yang ada di PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair tentu akan sulit terwujud tanpa adanya upaya dari manajemen perusahaan itu sendiri secara internal. Dalam persaingan yang sangat ketat di sektor retail sekarang ini, perbaikan kualitas pelayanan yang berorientasi kepuasan pelanggan (*Customer Oriented*) secara terus menerus merupakan sesuatu yang wajib dilakukan. Tingginya absensi karyawan menjadi hambatan terhadap tujuan PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair dalam memperbaiki kualitas pelayanan. Hal ini kemungkinan besar terjadi karena adanya ketidakpuasan karyawan PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair. Karena itu, PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair perlu meneliti apakah faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : “Hubungan Interpersonal dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan.”

## B. Rumusan Masalah

Mengamati beberapa indikasi yang terjadi pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan, mendorong pertanyaan terhadap kepuasan kerja karyawan ke dalam perumusan masalah sebagai berikut :

1. "Apakah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan?".
2. Apakah hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan?".
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan?".

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan baik secara simultan maupun parsial.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan mengenai pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Hubungan Interpersonal

###### a. Pengertian 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.

Menurut Siagian (2008) 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.

Sedangkan menurut Kartini-Kartono dan Dali Gulo (2002:236) hubungan interpersonal (relasi interpersonal) adalah hubungan antar individu-individu yang berinteraksi satu sama lain. Selanjutnya menurut Jalaluddin Rakhmat (2005:119) : “Komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal barangkali yang paling penting”. Banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja bila terdapat hubungan yang baik di antara komunikasi. Sebaiknya pesan yang paling jelas, paling tegas dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan jika terjadi hubungan yang jelek

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

#### b. Tujuan dan Pentingnya Hubungan Interpersonal

Tujuan hubungan antar pribadi (*Human Relation*) adalah saling terjadi kepuasan antar yang terlibat dalam komunikasi, artinya interaksi komunikasi berjalan dengan baik tanpa rintangan. Dalam melaksanakan proses interaksi komunikasi manusia berusaha agar terjadi saling pengertian, saling merasakan, saling menyadari kebutuhan masing-masing baik biologis maupun psikologis. Hubungan antar manusia dapat terjadi dalam situasi dan kondisi bermacam-macam serta berbagai lapangan kehidupan, namun tujuannya adalah kepuasan bersama antar pelaku komunikasi.

#### c. Manfaat Hubungan Antar Karyawan

Manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang baik antar karyawan menurut Saydam (2005:423) adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Satu unit kerja akan memberikan hasil yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain.

- 4) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 5) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban. bukan suasana mencekam penuh ancaman.
- 6) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Manfaat yang timbul bila adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Para karyawan menghormati dan menghargai kepemimpinan atasan.
- 2) Atasan dianggap sebagai rekan kerja yang seluruh kebijaksanaannya harus didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap permasalahan bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- 4) Adanya usaha dari atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
- 5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi.
- 6) Terjadinya peningkatan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu dalam menghasilkan produk yang menjadi bisnis inti penuh.

Berdasarkan manfaat yang dikemukakan oleh Saydam (2005:423) tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan dan antara atasan dengan bawahannya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga secara otomatis dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### d. Peneguhan Hubungan Interpersonal

Menurut Jalaluddin Rakhmat (2005:126) hubungan interpersonal tidaklah bersifat statis, tetapi selalu berubah. Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, perubahan memerlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Ada empat faktor yang amat penting dalam memelihara keseimbangan ini : keakraban, kontrol, respon yang tepat, dan nada emosional yang tepat.

Keakraban merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan. Faktor yang kedua adalah kesepakatan tentang siapa yang akan mengontrol siapa, dan bilamana. Faktor yang ketiga adalah ketetapan respon, artinya respon A harus diikuti oleh respon B yang sesuai. Faktor keempat adalah keserasian suasana emosional ketika berlangsungnya komunikasi. Walaupun mungkin saja terjadi dua orang berinteraksi dengan suasana emosional yang berbeda, tetapi interaksi itu tidak akan stabil. Faktor lain yang memelihara hubungan interpersonal adalah faktor percaya, sejak tahap pertama dalam membina hubungan interpersonal "percaya" sangat menentukan efektifitas komunikasi. Secara ilmiah, "percaya" didefinisikan sebagai "mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh resiko". Faktor lainnya adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi (sikap suportif).

Berdasarkan teori di atas maka yang dapat dijadikan indikator hubungan interpersonal sebagai berikut:

- 1) Harga menghargai
  - 2) Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya
  - 3) Sikap terbuka
  - 4) Adanya keakraban.
2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian 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, 2006). Menurut Rivai (2006:165) 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 Sihombing (2004) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

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.

#### b. Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu :

- 1). Lingkungan Kerja Fisik. Semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.
- 2). Lingkungan Kerja Non Fisik. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2007:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja

- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja (*lay out*)
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang telah dipaparkan di atas maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Lay out*
  - 2) Kondisi ruangan kerja
  - 3) Fasilitas dan alat bantu
  - 4) Keadaan Udara
  - 5) Ketenangan.
3. Kepuasan Kerja
- a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006:36) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Menurut Luthans (2006:243) 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 (2002:105) “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”. Menurut Handoko (2002:193) 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 (2005:202) "Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang *middle*, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. Ketika bayaran

dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat. kemungkinan akan tercipta kepuasan.

Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, tingkat kebisingan.

Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya : saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Menurut Rivai (2006:478) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di sini Hasibuan (2007:203) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

### c. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Ada tiga teori kepuasan kerja yang terkenal, (Rivai, 2006:475) yaitu :

- “ 1). Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).
- 2). Teori Keadilan (*Equity theory*)
- 3). Teori Dua-Faktor (*Two Factor Theory*)”.

Teori ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi. sehingga terdapat *discrepancy*. tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang terjadi.

Teori keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan

kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Menurut teori dua-faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *Dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* atau *motivators* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan, dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan kepuasan. *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jika tidak terpenuhinya faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Menurut Herzberg bahwa yang dapat memacu orang untuk bekerja dengan baik dan menimbulkan gairah untuk bekerja hanyalah kelompok *satisfier*.

#### d. Pengaruh Kepuasan Kerja

##### 1) Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

##### 2) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Kemangkiran yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Sementara kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat kemangkiran akan rendah.

##### 3) Keluarnya Pekerja (*Turnover*)

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkat keluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja

#### e. Respons Karyawan yang Tidak Puas

Menurut Robbins (2006:111) ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, yaitu:

- 1) Keluar (*exit*) : perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*) : secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*) : secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
- 4) Pengabaian (*neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Indikator kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Istijanto (2005:181) :

- “ 1). Merasa tertarik kepada pekerjaannya.  
 2). Merasa nyaman bekerja.  
 3). Memiliki antusiasme tinggi.  
 4). Memiliki peluang untuk maju”.

#### B. Kerangka Konseptual

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

1. Kerja yang menantang secara mental.
2. Penghargaan yang sesuai.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Kolega yang suportif.

Menurut Brayfield dan Rothe, (dalam Istijanto,2005:181), dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah :

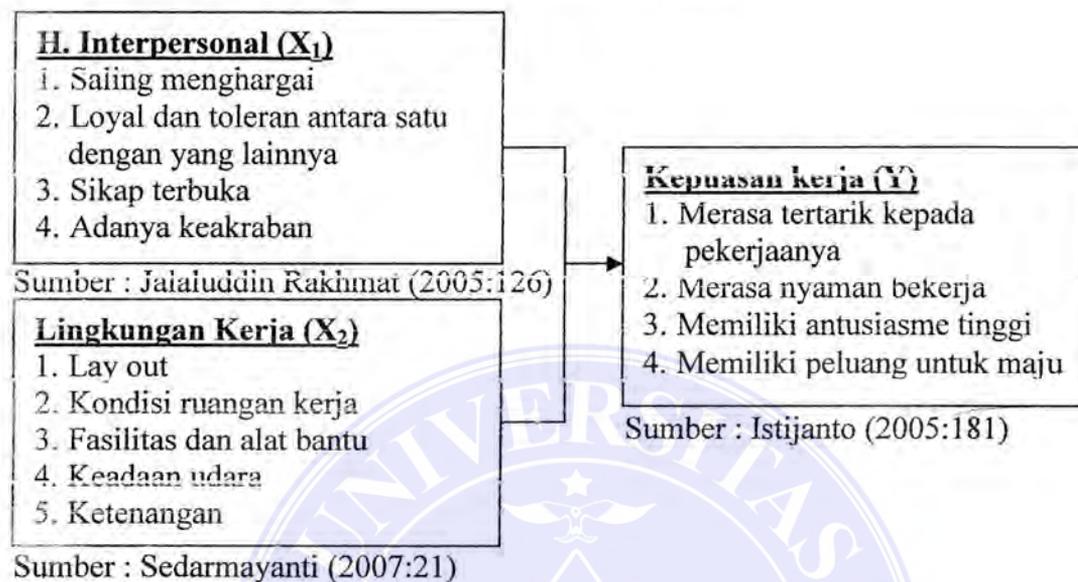
1. Merasa tertarik kepada pekerjaannya
2. Merasa nyaman bekerja
3. Memiliki antusiasme tinggi
4. Memiliki peluang untuk maju

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nola (2007) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mopoli Raya Medan". Di mana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lia Ulfayani (2007) melakukan penelitian yang berjudul "Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPMS-1 Medan". Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif komunikasi antar pribadi oleh pimpinan dengan karyawan di PT. Pertamina UPms-1 Medan, dengan demikian apabila pelaksanaan komunikasi antar pribadi oleh pimpinan terus ditingkatkan akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Pertamina UPms-1 Medan.

Sri Wulan Harlyanti (2009). Melakukan penelitian yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi". Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa faktor motivator dan faktor hygiene secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:93) : "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pengertian hipotesis di atas, diperlukan adanya hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah. Dari rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan.
2. Hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008 : 11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas x terhadap variabel terikat y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Komp. Plaza Medan Fair No. 30 A Medan Petisah Telp. 061-4140088.

##### 3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian adalah dari bulan Januari 2012 sampai dengan Maret 2012.

Tabel 3.1  
Rencana Waktu Penelitian

No	Keterangan	Jan'2012				Feb' 2012				Mar' 2012			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■								
2	Konsultasi / Bimbingan			■	■	■	■	■	■				
3	Pembuatan dan Seminar Proposal					■	■	■	■				
4	Pengumpulan Data						■	■	■	■	■	■	
5	Analisis Data							■	■	■	■	■	
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi								■	■	■	■	
7	Pengajuan dan Sidang Meja Hijau									■	■	■	



## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Arikunto, (2007 : 15) menyatakan bahwa : “Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti. Apabila seseorang ingin meneliti elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi”.

. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair selama masa penelitian yaitu sebanyak 164 orang.

### 2. Sampel

Arikunto, (2007 : 20) berpendapat bahwa : “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat diwakili dari seluruh populasi tersebut. Penarikan sampel penelitian, yaitu untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Berdasarkan ketentuan di atas maka sampel yang diambil peneliti adalah :

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 25 \% \times \text{Populasi} \\ &= 25 \% \times 164 &= 41 \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden.

## C. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

## 1. 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 secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Variabel ini diperlakukan sebagai variabel bebas (X<sub>1</sub>), dan akan diukur dengan skala Likert.

Ciri-ciri hubungan interpersonal yang harmonis yang dapat dijadikan indikator adalah:

- a. Saling menghargai
- b. Loyal dan toleran antara satu dengan yang lainnya
- c. Sikap terbuka
- d. Adanya keakraban. (Jalaluddin Rakhmat, 2005:126).

## 2. 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. Variabel ini diperlakukan sebagai variabel bebas (X<sub>2</sub>), dan diukur dengan skala likert.

Indikator yang digunakan dalam lingkungan kerja adalah :

- a. Lay out
- b. Kondisi ruangan kerja
- c. Fasilitas dan alat bantu
- d. Keadaan Udara
- e. Ketenangan. (Sedarmayanti, 2007:21)

### 3. Kepuasan kerja (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. Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja adalah :

- a. Merasa tertarik kepada pekerjaannya
- b. Merasa nyaman bekerja
- c. Memiliki antusiasme tinggi
- d. Memiliki peluang untuk maju (Istijanto, 2005:181)

Variabel ini diperlakukan sebagai variabel terikat (Y) dan akan diukur dengan skala likert.

#### D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari :

1. Data Primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuesioner tentang variabel yang diteliti dan hasil wawancara.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari perusahaan sebagai tambahan dalam melengkapi penelitian yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas

perusahaan, jumlah karyawan serta buku-buku ilmiah lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

#### E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah : melalui kuesioner berupa daftar pertanyaan, yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 : 199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Carrefour Indonesia Plaza Medan Fair selama masa penelitian.

#### F. Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan

y = Kepuasan kerja

a = Konstan

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$x_1$  = Hubungan interpersonal

$x_2$  = Lingkungan kerja

e = standart error

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS 15.0 for Window, dimana:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Validitas. Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2008: 15) mensyaratkan nilai  $r$  yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30

Pada taraf signifikan 5% , jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid

jika  $r$  hitung  $< r$  kritis maka data tidak valid.

c. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap sah. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak. Hubungan linier antar variabel independen inilah yang disebut dengan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian ini digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 = R^2 = 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila  $R^2$  semakin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  diolak

Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima

c. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Uji-t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

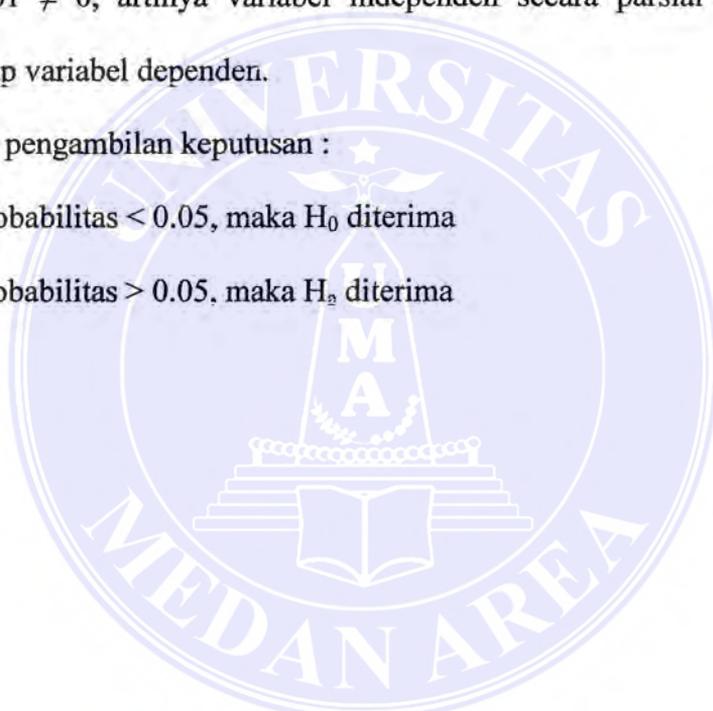
$H_0 : b_1 = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_a$  diterima



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

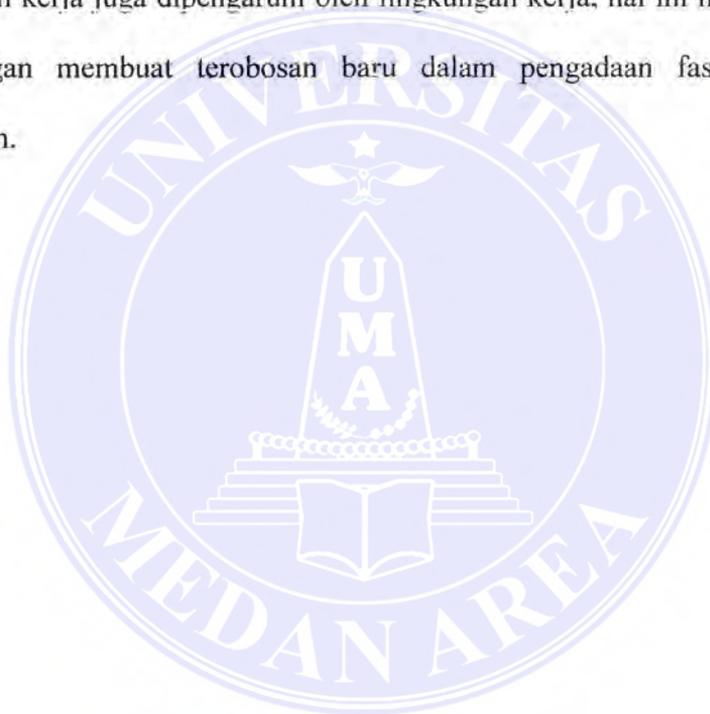
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan penulis, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan terbukti benar. Hal ini diketahui dari tabel ANOVA bahwa nilai probability F  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima dimana bahwa variable X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variable Y.
2. Hipotesis bahwa hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan terbukti benar. Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang mengandung arti bahwa hipotesis diterima.
3. Hipotesis bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Carrefour Plaza Medan Fair Medan terbukti benar. Hal ini terlihat dari nilai signifikan  $0,048 < 0,05$  yang mengandung arti bahwa hipotesis diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan interpersonal sehingga untuk mempertahankannya diperlukan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan.
2. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hal ini harus di *follow up* dengan membuat terobosan baru dalam pengadaan fasilitas kepada karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aryanti, Nola, 2007, **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Mopoli Raya Medan**, Skripsi, Medan
- As'ad M., 2003, **Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia**, Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith and John W Newstrom, 2002. **Organizational Behavior**. Mc Graw-Hill, New York
- Handoko, T. Hani, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta
- 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., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2005, **Aplikasi Praktis Riset Pemasaran**, Gramedia, Jakarta.
- Kartini, Kartono dan Gulo Dali, 2002, **Kamus Psikologo**, Bumi Aksara, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Kinchi Anggelo, 2005. **Perilaku Organisasi**, Jakarta
- Luthans. Fred, 2006. **Perilaku Organisasi**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaludin, 2005, **Psikologi Komunikasi**, PT. Remaja Rosdakarya, 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, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Penerbit Djambatan, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Penerbit Rafika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihombing, Umberto, 2004, **Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja**.
- Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.
- Ulfayani, Lia, 2007, **Komunikasi Antar Pribadi dan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pertamina UPMS-1 Medan**, Skripsi, Medan.

