

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (HUMAN RELATION)  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**NENY ANGGRAINI**  
**NPM 1405160737**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NENY ANGGRAINI  
N P M : 1405160737  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (HUMAN RELATION) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA-IV MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

*Manuli*  
Dr. HAZMANAN KHAIK PASARIBU, S.E., MBA      *P.R.H.*  
LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M

Pembimbing

*Dani Iskandar*  
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

*H. Januin*  
H. JANUIN, S.E., M.M., M.Si

*Ade Gunawan*  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NENY ANGGRAINI  
NPM : 1405160737  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing

  
Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

  
H. JANURI, SE, MM, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS  
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si  
Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Nama Mahasiswa : NENY ANGGRAINI  
NPM : 1405160737  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TANGGAL	BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
19-2-2018	Perbaiki : - Daftar isi - Kelangka Konseptual - Spasi - Cover depan	f	
22-2-2018	Buat : - Abstrak - Daftar Tabel - Daftar gambar - Daftar Gambar Lisis	f	
10-3-2018	Buat : hampir selesai Tabel, R. tabel, Foto - Perbaiki : - Rumus jika - Kal yg salah & abstrak - waktu penelitian	f	
20-3-2018	acc v/ meja hijau	f	

Pembimbing Skripsi,

  
Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Medan, Februari 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen,

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Neny Anggraini*  
NPM : *1405160737*  
Konsentrasi : *Sumber Daya Manusia*  
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*  
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *22.11.2017*  
Pembuat Pernyataan



B :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**NENY ANGGRAINI, NPM 1405160737 : Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, 2018**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam hubungan antar manusianya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, tidak akan memperoleh kepuasan psikologisnya dan akhirnya akan timbul sikap negatif atas pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan lebih baik, semangat, dan akan memiliki prestasi yang lebih dari karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, menggunakan metode secara random dengan menggunakan rumus *slovin* dimana jumlah semua populasi yang berjumlah 182 diambil sampel menjadi 64 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia (X1) dan kepuasan kerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel  $6,862 > 1,999$ . Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Karena karena nilai karena nilai t hitung lebih tinggi dari t tabel  $2,513 > 1,999$ . Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Dilihat nilai f hitung yang lebih tinggi dari f tabel yaitu  $29,049 > 3,15$  dan nilai determinasi senilai  $58,8\%$ .

*Kata Kunci : Hubungan antar manusia, Stress kerja Dan Kepuasan kerja*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT dan Salam junjungan Nabi Muhammad SAW atas berkah dan ridho-Nya telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*human relation*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua Bapak Darman dan Ibu Sumini atas segala upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis kelak menjadi orang yang berguna bagi semua orang.
2. Bapak Dr. Agussani. MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Dani Iskandar, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
9. Terima kasih kepada sahabat saya Fadillah Imani dan Karmila Hasibuan yang selalu menemani dan mendukung dalam penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman tercinta dan seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas D manajemen siang yang ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Neny Anggraini



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Arti Penting Kepuasan Kerja .....	9
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	9
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	10
2. Hubungan Antar Manusia .....	11
a. Pengertian Hubungan Antar Manusia .....	11
b. Arti Penting Hubungan Antar Manusia .....	12
c. Faktor-faktor Hubungan Antar Manusia .....	12
d. Indikator Hubungan Antar Manusia.....	13
3. Lingkungan Kerja .....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
b. Arti Penting Lingkungan Kerja.....	16
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	16
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional.....	24
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan.....	57

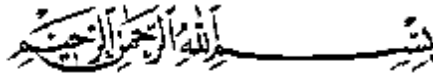
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan laporan seminar proposal ini dalam memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara serta kepada Nabi Muhamad SAW, berharap ilmu yang penulis miliki membawa berkah dunia akhirat.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa laporan seminar proposal ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati mengharapkan dan menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan keberhasilan penulis di masa yang akan datang.

Dalam penulisan laporan skripsi ini, banyak hal yang telah dikorbankan dan banyak hal yang didapat. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Orang Tua saya tercinta Ayahanda Alm. Muhammad Amin dan Ibunda Erni Fatimah Sari Nst serta Adik saya Muhammad Fadlan Novandi yang telah memberi dukungan dan semangat kepada penulis selama ini.
2. Drs. Agussani, M. Ap, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E.,M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammdaiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.si, selaku Ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
5. Dra. Roswita Hafni, M.si selaku Dosen pembimbing penulis yang bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis sampai selesainya laporan magang ini.
6. Bapak dan ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara..
7. Untuk teman-teman seperjuangan (Zainul Fikri, M. Farizs)

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari ilmu pengetahuan, pengalaman dan referensi Khairul Kalam ,penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2016

Penulis,

**Muhammad Faiz**



## DAFTAR ISI

halaman

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	5
D. Manfaat dan Tujuan.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	8
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Keputusan Membeli .....	8
a. Pengertian Keputusan membeli .....	8
b. Faktor Faktor Keputusan Membeli .....	9
c. Peran penting Keputusan Membeli .....	10
d. Proses Keputusan Membeli .....	11
e. Indikator Keputusan Membeli .....	14
2. Harga .....	16
a. Pengertian Harga .....	16
b. Tujuan Penetapan Harga .....	18
c. Strategi Harga .....	21
d. Indikator Harga.....	24
3. Persepsi.....	24
a. Pengertian Persepsi .....	24
b. Peran Penting Persepsi .....	26
c. Faktor-faktor Persepsi .....	27
d. Indikator Persepsi .....	28
B. Kerangka Konseptual .....	28
C. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Defenisi Oprasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36

F. Teknik Analisis Data.....	39
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
B. Hasil Pembahasan dan Analisis Data .....	48
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR JURNAL</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel III-1 Tabel Indikator Kepuasan kerja .....	25
Tabel III-2 Tabel Indikator Hubungan Antar Manusia.....	25
Tabel III-3 Tabel Indikator Lingkungan Kerja .....	26
Tabel III-4 Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel III-5 Skala <i>Likert</i> .....	29
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Hubungan Antar Manusia.....	31
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	32
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	32
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas.....	33
Tabel IV-1 Usia.....	39
Tabel IV-2 Jenis Kelamin .....	40
Tabel IV-3 Lama Kerja.....	40
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden.....	41
Tabel IV-5 Pernyataan Variabel X1 .....	41
Tabel IV-6 Pernyataan Variabel X2 .....	43
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Y .....	45
Tabel IV-8 <i>Coefficients</i> .....	48
Tabel IV-9 <i>Coefficients</i> .....	52
Tabel IV-10 <i>Coefficients</i> .....	52
Tabel IV-11 Anova.....	54
Tabel IV-12 Model Summary Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh X1 terhadap Y .....	20
Gambar II-2 Pengaruh X2 terhadap Y .....	20
Gambar II-3 Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y .....	21
Gambar II-4 Model Perilaku Pembeli .....	31
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	36
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	38
Gambar IV-1 Normalitas.....	47
Gambar IV-2 Scatterplot.....	49
Gambar IV-3 Pengujian X1 dan Y.....	52
Gambar IV-4 Pengujian X2 dan Y.....	53
Gambar IV-5 Pengujian X1, X2 dan Y.....	55



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan dengan sumber daya lain dalam perusahaan, sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, keahlian dan daya kreasi maupun inovasi. Dengan kelebihan yang dimiliki, sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan mengolah dan menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia sangatlah penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki perbedaan yang menarik dan rumit dari sumber daya perusahaan yang lainnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, baik dalam pola tingkah laku, pemikiran keahlian dan keterampilannya. Hal ini terkadang akan menimbulkan suatu kendala ataupun masalah.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja, tidak akan memperoleh kepuasan psikologisnya dan akhirnya akan timbul sikap negative atas pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan dapat bekerja dengan lebih baik, semangat, dan akan memiliki prestasi yang lebih dari karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang

pekerjaannya (Moh.As'ad dalam Sunyoto, 2016, hal 26).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial lingkungan kerja, faktor kepemimpinan dan pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan. 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 akan dicapai, sasaran yang ingin dituju, menetapkan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan untuk mencapai sasaran, mengalokasikan sumber dana, daya, peralatan serta tenaga manusia, memonitor hasil yang dicapai, melakukan berbagai penataan hubungan antar karyawan dalam perusahaan dan terkoordinasi dengan baik. Kegiatan-kegiatan inilah yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terlepas pencapaiannya dari kepuasan kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan (Davis, 2009, hal 59).

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang sosial (Alo dalam Uchjana , 2009, hal 70).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Bagi karyawan, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2016, hal 43).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang seterusnya disingkat menjadi PTPN IV Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan dan berkedudukan di Sumatera Utara. Salah satu tujuan utama PTPN IV Medan adalah menjalankan usaha ada menghasilkan laba dari hasil agri bisnis perkebunan yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap Bagian di dalam PTPN IV Medan harus memberikan kontribusi dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan oleh penulis mengenai hubungan antar manusia untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang terjadi di PTPN IV Medan ditemukan fenomena bahwa terjadi hubungan interpersonal yang kurang baik antar karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa mereka kurang mendapat dorongan dari atasan apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan mereka. Juga kurangnya rekan kerja yang siap dan bersedia membantu apabila karyawan tersebut mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tentu saja mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Karyawan kantor PTPV IV ini merasa tidak puas disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang sedikit sempit dan kurang nyaman. Dimana disalam satu ruangan terdiri dari banyak meja karyawan yang hanya ditutupi dengan sekat-sekat sehingga ruangan untuk berjalan cukup kecil. Didalam ruangan tersebut hanya memiliki satu ruangan yang dipakai untuk kepentingan bersama-sama seperti sholat dan rapat kecil-kecilan. Disamping itu lingkungan kerja juga dinilai kurang nyaman karena terlalu ramai dan banyak suara yang ditimbulkan oleh



rekan kerja karyawan.

Adapula permasalahan lainnya yang ditemukan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan job-descriptionnya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*human relation*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaaitu:

1. Masih adanya karyawan yang diminta mengerjakan yang bukan pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.
2. Hubungan interpersonal yang kurang baik antar karyawan. Juga kurang mendapat dorongan dari atasan apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.
3. Keadaan lingkungan kerja yang sedikit sempit dan kurang nyaman, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

## **C. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- a. Apakah ada pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap lingkungan kerja fisik karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah ada pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terbatas pada bagian variabel bebas hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja ini hanya dibatasi pada seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Medan

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Medan

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang hubungan antar manusia (*human relation*), lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Tetapi, pekerjaan juga mempunyai defenisi yang berbeda bagi orang lain.

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima (Robbins dalam Badriyah, 2015, hal 228). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko dalam Badriyah, 2015, hal 228).

*Job satisfaction is the way an employee feels about his/her job.* Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Wexley & Yulk dalam Badriyah, 2015, hal 228). Hal senada juga dikatakan bahwa *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work.* Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja (Davis & Newstrom dalam Badriyah, 2015, hal 228). Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah ekspresi lisan dari sebuah evaluasi pekerja dari kehidupan kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

### **b. Arti Pentingnya Kepuasan Kerja**

Karyawan akan merasa puas apabila ia menikmati pekerjaannya. Walaupun beberapa pekerjaan membosankan, ia mampu membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan. Karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan hasil kinerja yang lebih baik seperti yang diharapkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. (Robbins dalam Badriyah, 2011, hal 43).

### **c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut (Sunyoto, 2016, hal 28) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh :

- 1) Faktor hubungan antarkaryawan: antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman sekerja.
- 2) Faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan.
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan.

Berdasarkan faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi

masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja yang biasa digunakan (Robbins, 2010, hal 148) ada lima yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Upah
- 3) Peluang promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Rekan kerja

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut:

1) Perkerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Upah (*Pay*)

Karyawan yang menginginkan sistem pembayaran yang adil dan sesuai dengan harapannya.

3) Peluang promosi (*Promotion Opportunities*)

Kesempatan untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kepercayaan karyawan untuk melihat masa depan atau jenjang karir yang pasti pada perusahaan bila karyawan tersebut bekerja dengan baik.

4) Pengawasan (*Supervision*)

Pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis maupun dukungan baik dalam hal mengarahkan, memimpin dan mengembangkan karyawan yang bekerja dibawah divisinya.

5) Rekan kerja (*Coworkers*)

Rekan kerja dapat menunjukkan kompetensinya, bersikap ramah, bekerja sama, bersahabat dan saling menghormati sehingga memungkinkan terciptanya keharmonisan social atau lingkungan kerja yang mendukung.

## **2. Hubungan Antar Manusia (*human relation*)**

### **a. Pengertian Hubungan Antar Manusia**

*Human relations* merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa *human relation* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesame tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hubungan Antar Manusia (*human relation*) adalah syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Davis, 2009, hal 55).

*Human Relation* atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. (Davis dan Jhon, 2009, hal 78).

Menurut Uchjana (2009, hal 48) ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

1) Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dalam bidang kehidupan. Jadi, hubungan antar manusia dilakukan dimana saja; bisa dilakukan dirumah, di jalan, di dalam kendaraan umum (misalnya bis, kereta api) dan sebagainya.

2) Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit merupakan interaksi antar seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian (*human relation*) 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. Arti Pentingnya Hubungan Antar Manusia**

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Orang-orang juga ada yang menerjemahkan menjadi “hubungan antar manusia”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. *Human Relation* adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani ciri hakiki human relation bukan “*Human*” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek



kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia (Uchajana, 2009, hal 63).

**c. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)**

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita disebut distal stimuli dan persepsi kita tentang stimuli itu kita sebut persepsi (*percept*) maka persepsi tidak selalu sama dengan distal stimuli. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut *Fritz Heider* sebagai pembangunan proses (*constructive process*). Proses ini meliputi factor biologis dan sosio psikologis individu pelaku persepsi.

Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapan-harapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Untuk tidak memperkabur istilah dan untuk menggarisbawahi pengertian manusia (dan bukan merupakan benda) sebagai objek persepsi, maka di sini menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut juga sebagai persepsi objek.

**d. Indikator Hubungan Antar Manusia (*human relation*)**

Menurut Uchjana (2009, hal 66) Indikator dari hubungan antar manusia (*human relation*) adalah:

- 1) Adanya komunikasi
- 2) Adanya pengarahan
- 3) Adanya sikap terbuka
- 4) Adanya sikap saling menghargai
- 5) Adanya loyalitas

Adapun penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah:

1) Adanya komunikasi.

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahkah kita membayangkan apa yang terjadi dalam suatu tim apabila setiap anggota tim tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim lainnya? Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu kemana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

2) Adanya pengarahan.

Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, instruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3) Adanya sikap terbuka.

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

4) Adanya sikap saling menghargai.

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbale balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

5) Adanya loyalitas.

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi penjelasan lingkungan kerja akan di kemukakan oleh beberapa para ahli. Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2016, hal 43).

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya

akan membuat karyawan akan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Rivai, 2010, hal 165).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012, hal 43). Lingkungan kerja menunjukkan peranan nyaman dan aman, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan (Wibowo, 2013, hal134).

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka sehari-hari. Untuk itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

### **b. Arti Penting Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. (Sutrisno, 2010, hal 118).

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sunyoto (2016, hal 44) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

#### 1) Hubungan karyawan.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

#### 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6) Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat

untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal 26) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya
- 2) Dekorasi dan ruang gerak
- 3) Pewarnaan ruangan
- 4) Suhu udara
- 5) Suara bising
- 6) Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat membuat pekerja lelah. Kinerja akan lebih merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

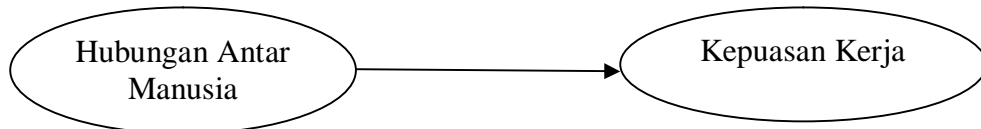
### **B. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*human relation*) Terhadap Kepuasan Kerja**

Membangun hubungan yang baik atau menciptakan *human relation* antara atasan dan bawahan perlu diciptakan dan dibina dalam suatu perusahaan. Kemampuan membina hubungan juga sangat dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam bekerja, mampu membina hubungan dengan orang lain akan membuat hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Sebaliknya apabila kurangnya membina hubungan dengan sesama rekan kerja maka dapat menjadikan mereka merasa tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan ke bawahan,

sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting di perusahaan (Ghiselli dan Brown dalam Sutrisno, 2013, hal 79).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Kasmiruddin (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari (*human relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.

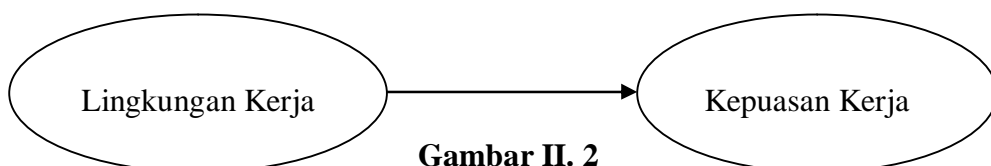


**Gambar II.**  
**Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Kepuasan Kerja**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting diperhatikan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan tampilan kepuasan yang lebih dari karyawan dalam bekerja sehingga dapat lebih mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Semakin menyenangkan dan semakin kondusif lingkungan kerja yang berlaku di dalam perusahaan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak menyenangkan maka akan mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan. (Rivai, 2010, hal 131).

Hasil penelitian dari Goris (2009) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Surveyor Indonesia Jakarta Utara.



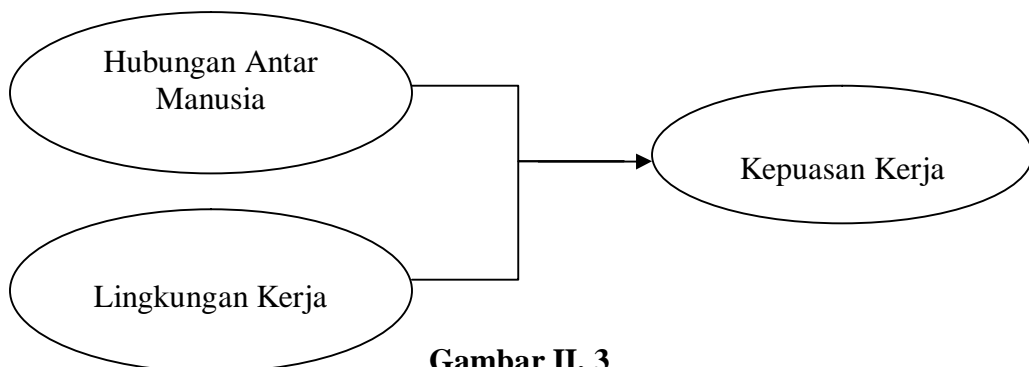
**Gambar II. 2**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**



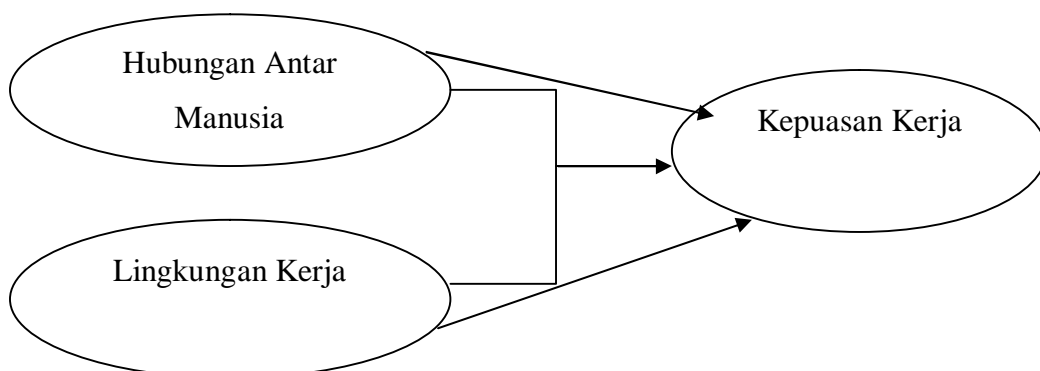
### 3. Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*human relation*) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Apabila karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, maka hubungan antar manusia dan lingkungan kerja menunjukkan hasil yang tidak baik. Semakin tinggi atau semakin hubungan yang terjalin dengan baik, semakin kondusif dan menyenangkan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik atau semakin meningkat. Sebaliknya, apabila hubungan tidak terjalin dengan baik, tidak kondusif dan menyenangkan, maka akan mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Cabang Binjai Medan.



**Gambar II. 3**  
**Kerangka Konseptual**



**Gambar II. 4 Paradigma**  
**Berdasarkan uraian diatas maka penulis membuat**  
**paradigm penelitian sebagai berikut**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal 93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam pendekatan ini, jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2016, hal 13) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Selain itu, makna dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji sesuatu yang tidak mendalam/permukaan saja, waktu relatif cepat, peneliti tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data, tahapannya linier. Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Juliandi (2015, hal 14) menyatakan bahwa: “Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.” Alasan memilih bentuk penelitian asosiatif ini sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat

penelitian asosiatif ini sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

## **B. Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

### **1. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)**

Menurut Sugiyono (2016, hal 59) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015, hal 228) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Adapun menurut Robbins (2010, hal 148) ada beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

**Tabel II. 1**  
**Tabel Indikator Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Indikator
1.	Pekerjaan itu sendiri ( <i>The work it self</i> )
2.	Upah ( <i>Pay</i> )
3.	Peluang promosi ( <i>Promotion Opportunities</i> )
4.	Pengawasan ( <i>Supervision</i> )
5.	Rekan kerja ( <i>Coworkers</i> )

Sumber : Robbins (2010, hal 148)

## 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2016, hal 59).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Hubungan Antar Manusia (*human relation*) (X1)

Menurut Davis (2009, hal 59) mengemukakan bahwa *human relation* atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Adapun menurut Uchjana (2009, hal 66) indikator dari *human relation* atau hubungan antar manusia adalah:

**Tabel II. 2**  
**Indikator Hubungan Antar Manusia**

No.	Indikator
1.	Adanya komunikasi
2.	Adanya pengarahan
3.	Adanya sikap terbuka
4.	Adanya sikap saling menghargai
5.	Adanya loyalitas

Sumber: Uchjana (2009, hal 66)

## b. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sunyoto (2016, hal 43) “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.”

Adapun indikator menurut Sedarmayanti (2009, hal 26) yaitu:

**Tabel II.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator
1.	Penerangan/cahaya
2.	Dekorasi dan ruang gerak
3.	Pewarnaan ruangan
4.	Suhu udara
5.	Suara bising
6.	Keamanan kerja

Sumber: Sedarmayanti (2009, hal 26)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Jln. Letjend Suprpto No. 2 Medan.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel II. 4**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Des '17				Jan '18				Feb '18				Mar '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Penyelesaian Proposal		■	■	■												
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■									
4	Seminar Proposal						■	■	■	■	■	■					
5	Pengumpulan Pengolahan Data										■	■	■	■	■	■	
6	Penyusunan Laporan Akhir													■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■
8	Ujian Meja Hijau															■	■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 182 orang.

**Rekap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**

Unit Usaha	Jumlah Pekerja		
	Laki-laki	Wanita	Total ( L+W)
Kantor Direksi	144	38	182

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Tahun 2018)

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hal 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%, dan apabila kurang dari 100 maka sebaiknya seluruh populasi diambil semua untuk dijadikan sampel. Adapun sampel yang diambil adalah secara random. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *rumus slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$\begin{aligned} n &= \frac{182}{1 + 182 (0,1)^2} \\ &= 64,53 \rightarrow 64 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah 64 orang.

### E. Teknik Pengumpulan Daata

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara (interview)

Adapun pihak yang akan diwawancarai adalah karyawan di bagian Sumber Daya Manusia atau SDM.



## 2. Studi Dokumentasi

Dibuat berdasarkan indikator yang dikembangkan menjadi pertanyaan, untuk menilai apakah pertanyaan layak dijadikan instrumen, maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

## 3. Angket atau Kuisisioner

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuisisioner (angket atau daftar pernyataan). Kuisisioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menumbuhkan tanda ceklis (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

**Tabel II. 5**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui kualitas angket (Kuisisioner) yang disebar, akan digunakan pengujian yaitu:

## Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan, untuk mengetahui kelayakan instrument dari angket/kuisisioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 76).

Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono dalam Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 77)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamat
$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r <sub>xy</sub>	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah melihat nilai profitabilits koefisien koreasinya. Uji signifikasi dilakukan

membandingkan nilai  $r$  tabel dengan  $r$  hitung. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan dibandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

Lalu setelah angket disebar dilakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diuji kelanjutannya. Nilai  $r$  tabel untuk jumlah responden 64 orang yaitu 0,242.

**Tabel III-6 hasil Uji Hubungan antar manusia**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,298	0,242	Valid
2	0,387	0,242	Valid
3	0,283	0,242	Valid
4	0,463	0,242	Valid
5	0,450	0,242	Valid
6	0,684	0,242	Valid
7	0,577	0,242	Valid
8	0,406	0,242	Valid
9	0,357	0,242	Valid
10	0,382	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,684 dimana masih lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Hubungan antar manusia adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III-7 hasil Uji Lingkungan kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,394	0,242	Valid
2	0,444	0,242	Valid
3	0,499	0,242	Valid
4	0,697	0,242	Valid
5	0,424	0,242	Valid
6	0,505	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,697 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Lingkungan kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

**Tabel III-8 hasil Uji Kepuasan kerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,360	0,242	Valid
2	0,357	0,242	Valid
3	0,582	0,242	Valid
4	0,328	0,242	Valid
5	0,558	0,242	Valid
6	0,307	0,242	Valid
7	0,465	0,242	Valid
8	0,422	0,242	Valid
9	0,305	0,242	Valid
10	0,551	0,242	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,558 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,242, semua instrument dinyatakan valid karena

bernilai lebih dari 0,242, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semangat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Menurut (Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 82) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliable bila hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Arikunto dalam Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma i^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*)  $\geq 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Ghozali dalam Juliandi, Irfan dan Manurung, 2015, hal 80).

**Tabel III-9 Uji Realibilitas Instrumen**

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Hubungan antar manusia	0,651	Reliable
Lingkungan kerja	0,688	Reliable
Kepuasan kerja	0,689	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah adalah reliabel atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliabel (bisa dipercaya).

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

##### **1. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2016, hal 258) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

$x_1$  = Hubungan Antar Manusia

$x_2$  = Lingkungan Kerja

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### a) Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### b) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai toleransi. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF = 10$ .

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan

lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterfloat antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan computer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

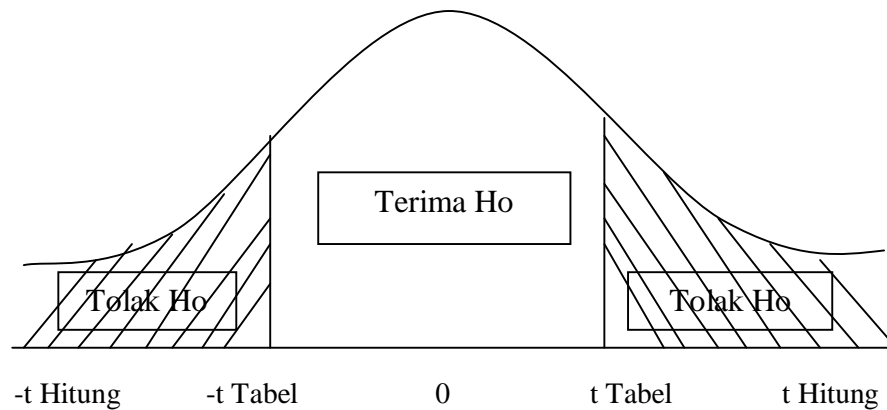
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016, hal 250)

Keterangan :

- t = nilai t hitung
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya sampel





**Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

( Sugiyono, 2016, hal 226)

Kriteria pengujian:

- a.) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b.) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c.) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d.) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### 4. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

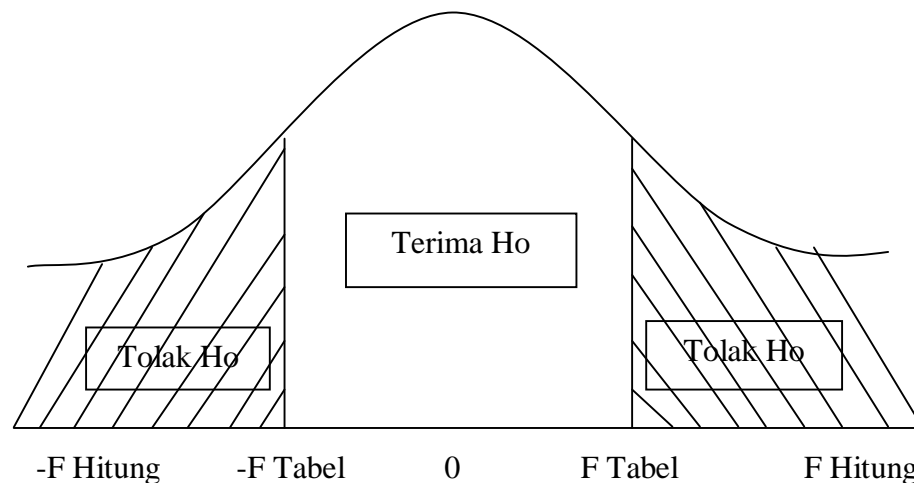
Dimana :

- R = Koefisien korelasi berganda  
 K = Jumlah variabel bebas  
 n = Jumlah sampel

$R^2$  = Koefisien determinasi  
 $F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



**Gambar III. 2 Kriteria Uji F**

### 5. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016, hal 286)

Keterangan:

$d$  = Koefisien Determinasi  
 $r$  = Nilai Korelasi Berganda  
 100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 64 orang, sampling yang digunakan adalah sampling secara random dengan menggunakan rumus slovin, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

##### 1. Identitas responden

###### a. Usia

Tabel IV-1 usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid dibawah 35 tahun	22	34.4	34.4	34.4
35 sampai 45 tahun	25	39.1	39.1	73.4
diatas 45 tahun	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dimana responden yang berusia dibawah 35 tahun sejumlah 22 orang (34,4%) kemudian responden yang berusia 35-45 tahun berjumlah 25 orang (39,1%) dan yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 17 orang (26,6%).

### b. Jenis kelamin

**Tabel IV-2 jenis kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid laki laki	36	56.2	56.2	56.2
Perempuan	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 36 orang (56,2%) dan perempuan 28 orang (43,8%).

### c. Lama Kerja

**Tabel IV-3 lama kerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid dibawah 5 tahun	17	26.6	26.6	26.6
5 sampai 10 tahun	22	34.4	34.4	60.9
dias 10 tahun	25	39.1	39.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan dimana yang sudah bekerja selama dibawah 5 tahun sejumlah 17 orang (26,6%), kemudian yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 22 orang (34,4%) dan yang sudah bekerja diatas 10 tahun sejumlah 25 orang (39,1%).

## 2. Karakteristik Respoden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

### a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Hubungan antar manusia (X1)**

No	STS		TS		KS		S		SS		mean
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%	
1	-	-	2	3,1	4	6,2	35	54,7	23	35,9	4,23
2	1	1,6	4	6,2	8	12,5	37	57,8	14	21,9	3,92
3	-	-	3	4,7	7	10,9	40	62,5	14	21,9	4,01
4	-	-	4	6,2	8	12,5	38	59,4	14	21,9	3,96
5	-	-	5	7,8	21	32,8	23	35,9	15	23,4	3,75
6	8	12,5	8	12,5	24	37,5	7	10,9	17	26,6	3,26
7	10	15,6	6	9,4	17	26,6	23	35,9	8	12,5	3,20
8	-	-	1	1,6	6	9,4	38	59,4	19	29,7	4,17
9	-	-	2	3,1	9	14,1	35	54,7	18	28,1	4,07
10	-	-	2	3,1	11	17,2	36	56,2	15	23,4	4

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan Semua pegawai mampu mempererat tali silaturahmi dengan rekan kerja. nilai rata ratanya adalah 4,23 artinya di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan para pegawainya sudah bisa mempererat hubungan antar pegawai , walaupun masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum bisa memperat hubungan antar sesama pegawai

- 2) Pada pernyataan Semua pegawai orang yang *“to the point”* dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, nilai rata ratanya adalah 3,92 artinya dalam hal ini setiap pegawai sudah bisa langsung menyatakan tujuannya ke rekan kerjanya, walaupun begitu masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menyampaikan tujuannya secara langsung ke sesama rekan kerjanya.
- 3) Pada pernyataan semua pegawai mampu bekerjasama mencari pemecahan masalah di perusahaan, nilai rata ratanya adalah 4,01 artinya di PTPN IV Medan jika terdapat suatu masalah para pegawai akan bekerja secara team untuk mendapat solusi penyelesaian masalahnya.
- 4) Pada pertanyaan semua pegawai tidak membeda-bedakan dalam bergaul dengan rekan kerja, nilai rata ratanya adalah 3,96 artinya dalam hal ini para pegawai di PTPN IV Medan tidak ada membeda bedakan dalam bergaul, walaupun dari angket yang disebar masih terdapat beberapa responden yang masih memilih milih dalam bergaul.
- 5) Pada pertanyaan Semua pegawai orang yang menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam pekerjaan nilai rata ratanya adalah 3,75 artinya jika dilihat masih terdapat sebahagian kecil pegawai yang masih belum menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja walaupun mayoritas pegawai sudah jujur dalam bekerja.
- 6) Pada pernyataan Semua pegawai tidak membeda-bedakan pendapat dari rekan kerja. nilai rata ratanya adalah 3,26 artinya dalam hal ini

hampir separuh dari responden yang diteliti masih memilih milih pendapat rekan kerja mereka , dalam hal ini hubungan antar pegawai dilihat tidak erat karena faktor faktor yang membeda bedakan dalam memilih pendapat.

- 7) Pada pernyataan Semua pegawai saling menghargai perbedaan latar belakang sosial/budaya/agama antar pegawai, nilai rata ratanya adalah 3,20 dalam hal ini sebahagian pegawai masih memandang SARA dalam melihat latar belakang sesama pegawai, tentunya hal ini tidak baik dalam suatu perusahaan , perlunya di lakukan perubahan pandangan terhadap pegawai yang masih memandang SARA dalam melihat latar belakan rekan kerjanya
- 8) Pada pernyataan Semua pegawai menghindar sikap saling mencurigai sesama pegawai, nilai rata ratanya adalah 4,17 dimana di PTPN IV hampir seluruh pegawainya saling menghindari rasa curiga terhadap sesama pegawai demi kelancaran perusahaan.
- 9) Pada pernyataan Saya merasa memiliki loyalitas atau kesetiaan yang sangat kecil di perusahaan bernilai 4,07 dalam hal ini artinya para pegawai di PTPN IV Medan masih tidak loyal kepada perusahaannya mereka hanya melihat PTPN IV hanya sebagai tempat mencari nafkah.
- 10) Pada pernyataan Saya bersedia memberikan tenaga melebihi kondisi normal yang diharapkan agar perusahaan sukses dimana nilai rata ratanya adalah 4 dalam hal ini artinya setiap pegawai bersedia bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan.

**Tabel IV-5 Pernyataan Variabel Lingkungan kerja (X2)**

No	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%	
1	2	3,1	5	7,8	7	10,9	42	65,6	8	12,5	
2	-	-	2	3,1	5	7,8	33	51,6	24	37,5	
3	1	1,3	5	7,8	19	29,7	30	46,9	9	14,1	
4	2	3,1	2	3,1	7	10,9	33	51,6	20	31,2	
5	-	-	3	4,7	7	10,9	33	51,6	21	32,8	
6	-	-	6	9,4	14	21,9	38	59,4	6	9,4	

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

- 1) Pada pernyataan Pencahayaan ditempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja, nilai rata ratanya adalah 3,7 dari hasil angket yang disebar terlihat bahwa pencahayaan yang ada di PTPN IV Medan sudah cukup memadai
- 2) Pada pernyataan Ruang gerak di dalam perusahaan kurang nyaman dan sempit nilai dari rata ratanya adalah 4,23 dimana banyak pegawai merasa kantor mereka di PTPN IV Medan kurang luas sehinggann mengurangi kenyamanan dalam bekerja.
- 3) Pada pernyataan Pewarnaan dalam ruangan cukup penting, dimana nilai rata ratanya adalah 3,6 dalam hal ini terlihat bahwa pewarnaan di kantor PTPN IV Medan sudah cukup baik, namun masih banyak pegawai yang merasa bahwa kantor mereka perlu di cat ulang.
- 4) Pada pertanyaan Ruang kerja saya mempunyai suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja dimana nilai rata ratanya ada 4,04 dalam hal ini mayoritas responden merasa suhu ruangan kerja mereka sudah cukup baik tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.



- 5) Pada pertanyaan Kebisingan dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dimana nilai rata rata dari angket yang disebar adalah 4,12 dimana dalam hal ini jika kondisi kantor hening dan tenang tentu saja akan membuat nyaman dalam bekerja.
- 6) Pada pernyataan Perusahaan telah memberikan jaminan keselamatan bagi karyawan. Nilai rata ratanya adalah 3,6 didalam hal ini banyak pegawai merasa bahwa perusahaan belum memaksimalkan jaminan keamanan karyawan dalam bekerja.

**Tabel IV- 6 Pernyataan Variabel Kepuasan kerja (Y)**

No	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%	
1	-	-	3	4,7	9	14,1	35	54,7	17	26,6	
2	-	-	4	6,2	12	18,8	34	53,1	14	21,9	
3	-	-	6	9,4	22	34,4	21	32,8	15	23,4	
4	1	1,6	7	10,9	15	23,4	26	40,6	15	23,4	
5	-	-	4	6,2	7	10,9	29	45,3	24	37,5	
6	-	-	1	1,6	11	17,2	34	53,1	18	28,1	
7	-	-	1	1,6	6	9,4	36	56,2	21	32,8	
8	-	-	2	3,1	24	37,5	29	45,3	9	14,1	
9	2	3,1	7	10,9	18	28,1	30	46,9	7	10,9	
10	4	6,2	1	1,6	14	21,9	32	50	13	20,3	

Penjelasan tabel diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan Saya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya terima, nilai rata ratanya adalah 4,03 hal ini berarti setiap pegawai sudah merasa cocok dengan pekerjaan yang diberikan untuk mereka.
- 2) Pada pernyataan Pekerjaan saya saat ini sangat menarik, nilai rata ratanya adalah 3,9 dalam hal ini berarti mayoritas responden sudah suka dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dan merasa

tertarik untuk menyelesaikannya.

- 3) Pada pernyataan Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan perusahaan, nilai rata ratanya adalah 3,7 dimana dalam hal ini mayoritas responden merasa gaji yang diberikan sudah sesuai namun beberapa responden masih merasa gaji yang diberikan belum sesuai.
- 4) Pada pertanyaan Upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang saya lakukan nilai rata ratanya adalah 3,7 dimana dalam hal ini pegawai merasa sudah cukup gaji dengan kontribusinya di PTPN IV Medan, namun beberapa responden masih kurang setuju.
- 5) Pada pertanyaan Saya dan rekan kerja mendapat kesempatan yang sama untuk promosi, nilai rata ratanya adalah 4,1 disin mayoritas responden merasa kesempatan promosi yang diberikan sama dan adil .
- 6) Pada pernyataan System promosi di perusahaan ini berlangsung secara adil, nilai rata ratanya adalah 4,07 dalam hal ini perusahaan sudah dirasan adil dalam memberlakukan sistem promosi.
- 7) Pada pernyataan Pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup ketat, nilai rata rata 4,2 artinya dalam hal ini mayoritas responden setuju bahwa pengawasan yang ada di PTPN IV Medan terlalu ketat terhadap pegawainya.
- 8) Pada pernyataan Atasan saya memperlakukan saya sebagai rekan bukan sebagai bawahan, nilai rata ratanya adalah 3,7 artinya dalam hal ini masih terdapat sebahagian pegawai yang merasa atasannya hanya men.

- 9) Pada pernyataan Hubungan saya dengan rekan kerja dalam perusahaan ini dapat dikatakan baik, nilai rata ratanya adalah 3,5 artinya di PTPN IV Medan dalam hal ini hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik walaupun beberapa responden masih merasa hubungan antar manusianya belum terlalu baik
- 10) Pada pernyataan Di antara sesama karyawan di perusahaan ini ada saling keterbukaan nilai rata ratanya adalah 3,76 dalam hal ini terlihat bahwa para pegawai di PTPN IV Medan sudah terbuka mengenai masalah yang ada di perusahaan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji asumsi klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

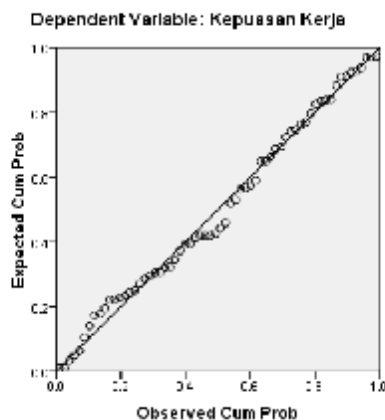
- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas
- c. Heterokedastistas

#### **a. Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi

normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal ( Singgih Santoso, 2000 hal 104).

#### **b. Multikolinieritas**

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk  $Tolerance > 0,1$ , dan  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients<sup>a</sup>

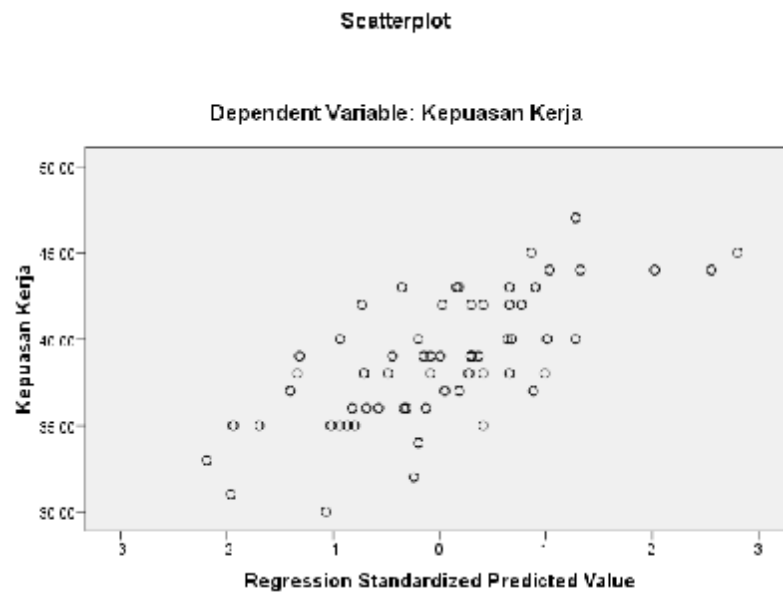
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.879	4.445			
Hubungan Antar Manusia	.621	.090	.633	.987	1.013
Lingkungan Kerja	.338	.134	.232	.987	1.013

a. Dependent Variable:  
Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni hubungan antar manusia dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian ( *Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-2 Scatterplot**

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Tabel IV-8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.879	4.445		1.548	.127
Hubungan Antar Manusia	.621	.090	.633	6.862	.000
Lingkungan Kerja	.338	.134	.232	2.513	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 6,879 + 0.621 X_1 + 0.338 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 6,529 menunjukkan variabel independen yaitu hubungan antar manusia dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 68,79%.
- b. Nilai koefisien regresi hubungan antar manusia adalah sebesar 0,621 menunjukkan bahwa jika hubungan antar manusia mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta hubungan antar manusia terhadap kepuasan kerja senilai 62,1%
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0.338 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,8%.

**b) Uji secara parsial( Uji t)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

**Tabel IV-9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.879	4.445		1.548	.127
Hubungan Antar Manusia	.621	.090	.633	6.862	.000
Lingkungan Kerja	.338	.134	.232	2.513	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### 1. Pengujian Hubungan antar manusia Dengan Kepuasan kerja

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 6,862 dan signya adalah 0,000

Ho:  $\square \bar{W}$  artinya hubungan antar manusia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Ho :  $\neq 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya hubungan antar manusia tidak berpengaruh kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya hubungan antar manusia berpengaruh kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

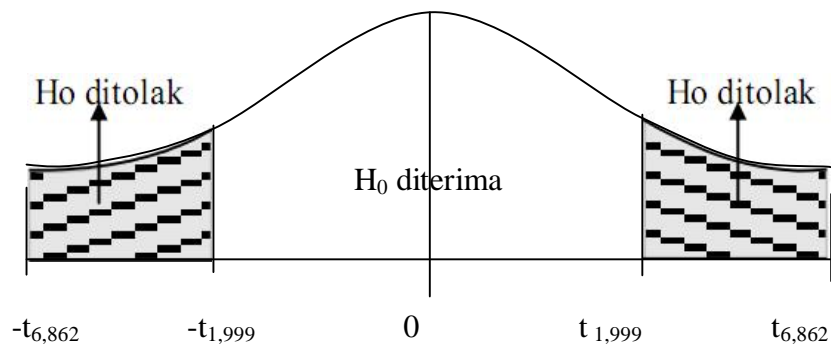
Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable hubungan antar manusia sebesar 6,862 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (64-2=62), di peroleh t tabel 1,999. didalam hal ini t-hitung = 6,862 > t-tabel =1,999.

Artinya hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja di



PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,001 < \alpha < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara hubungan antar manusiadan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hubungan antar manusia terhadap Kepuasan kerja**

## 2. Pengujian Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai  $t$  adalah 2,513 dan signya adalah 0,015

$H_0$ :  $\square \bar{W}$  artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

$H_0$ :  $\neq 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

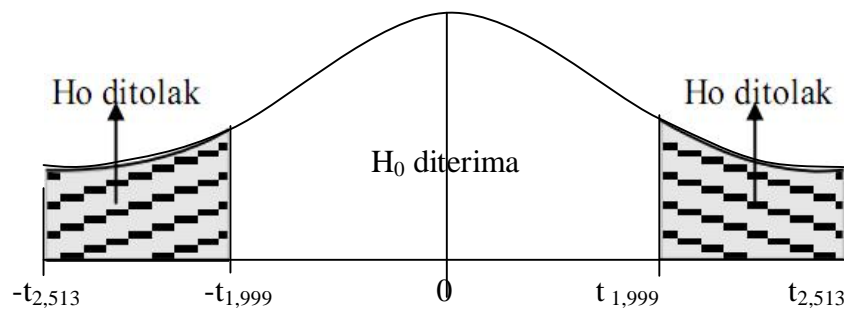
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 4,061 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $64-2=62$ ), di peroleh t tabel 1,999. didalam hal ini  $t\text{-hitung} = 2,513 > t\text{-tabel} = 1,999$ . Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,015 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai  $\text{sig } 0,015 < \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

### c). Pengujian Secara Simultan Uji F

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama ) dengan variabel terikat. Pengujian Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja Dengan Kepuasan kerja bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel IV.10**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399.490	2	199.745	29.049	.000 <sup>a</sup>
Residual	419.447	61	6.876		
Total	818.938	63			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Manusia

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 29,049 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho:  $\square$  Artinya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Ho :  $\neq 0$ , artinya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

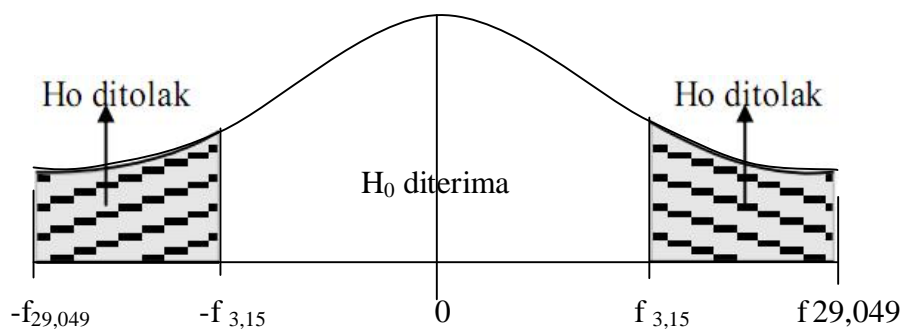
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima, artinya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja tidak berpengaruh kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Jika  $f_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak, artinya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable hubungan antar manusia sebesar 10,082 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-1 (64-2=62), di peroleh f tabel 3,15 Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f$

tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini  $f\text{-hitung} = 29,049 > f\text{-tabel} = 3,15$ . Artinya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.



**Gambar IV-2**  
**Kriteria Pengujian Hubungan antar manusia dan**  
**Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja**

#### d). Uji Determinasi

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini

berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

**Tabel IV-11 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.588	.471	2.62225

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Manusia

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,588 atau senilai 58,8% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (hubungan antar manusia dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (hubungan antar manusia dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Hubungan antar manusia terhadap Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh variable X1 (hubungan antar manusia) terhadap variable Y (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t-hitung = 6,862 t-tabel =1,999. Ini berarti terdapat penagruh antara hubungan antar manusia dengan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka

nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara hubungan antar manusia dengan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Hal ini sejalan dengan Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedi Jaya Plaza Tegal.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja. Selanjutnya, Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh variable  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variable  $Y$  (kepuasan kerja) yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $t\text{-hitung} = 2,513 > t\text{-tabel} = 1,999$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,015$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$ , maka nilai sig  $0,015 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hal ini sejalan dengan teori “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.” Sunyoto (2016: hal 43). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan

bekerja. Bagi karyawan, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Kinanti (2012) yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang cukup kuat.

### **3. Pengaruh Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini terlihat dari nilai uji  $f$ -hitung = 29,049 >  $f$ -tabel = 3,15 Ini berarti terdapat pengaruh antara hubungan antar manusia dan lingkungan kerja dengan PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,588 atau senilai 58,8% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vemmylia (2009) yang berjudul “Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PLN Cabang Binjai” menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia (X1) dan kepuasan kerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.karena nilai t hitung 6,862 lebih tinggi dari t tabel yaitu 1,999.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y)PT di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.karena karena nilai t hitung 2,513 lebih tinggi dari t tabel yaitu 1,999.
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.dilihat nilai f hitung yang lebih tinggi dari f tabel yaitu  $29,049 > 3,15$  dan nilai determinasi senilai 58,8%.

#### **B. Saran**

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan haruslah membuat para pegawai dapat bekerja sama secara maksimal menghilangkan batasan batasan yang ada antar pegawai di perusahaan, dari angket yang disebar terlihat bahwa latar belakang pegawai masih menjadi masalah yang mempengaruhi hubungan antar

manusia di PTPN IV Medan.

2. Suhu udara dan pewarnaan sudah memenuhi keinginan pegawai, tapi masih terdapat pegawai yang merasa suhu yang ada di PTPN IV belum sesuai dengan keinginannya, dalam hal ini perlunya di dilakukan musyawarah untuk menentukan suhu yang pas menurut keinginan masing masing pegawai.
3. Yang menjadi masalah kepuasan kerja adalah kurangnya keterbukaan antar masing masing pegawai, dengan membuat acara *gathering* akan membuat masing masing karyawan lebih dekat dan terbuka satu sama lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Goris, Jose R. (2009). *Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performamce satisfactionPT. SurveyorJakarta Utara.Journal of Management Development*, Vol.26, No. 8 Pg 91-93
- Juliandi, Irfan dan Manurung. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, Afrian dan Kasmiruddin. (2017). *Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*. JomFisip, Vol.4, No. 2-Oktober 2017.
- Rivai. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV. MandarMaju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS. PT. BukuSeru.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Uchjana. (2009). *Human Relations dan Public Relations*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Vemmylia. (2009). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. Medan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 2009.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan : FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : NENY ANGGRAINI  
Tempat/ Tanggal Lahir : MEDAN, 25 JUNI 1996  
Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Agama : ISLAM  
Kewarganegaraan : INDONESIA

### **Orang Tua**

Ayah : DARMAN  
Ibu : SUMINI

### **Pendidikan Formal**

Tahun 2003 – 2011 : SD NEGERI 060870 MEDAN  
Tahun 2008 – 2011 : SMP SWASTA KRAKATAU MEDAN  
Tahun 2011 – 2014 : SMA SWASTA DHARMAWANGSA MEDAN  
Tahun 2014 – 2018 : Tercatat sebagai Mahasiswi Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sekian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2018

(NENY ANGGRAINI)