

## **Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasnita <sup>1</sup>, Muhammad kasran <sup>2</sup>, Suparni sampetan <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> *Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Palopo*

### **Abstrak**

This study aims to determine and analyze the relationship between interpersonal relationships and work environment with employee job satisfaction at mandiri utama finance palopo branch. This study used 70 respondents as samples. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis using the SMART PLS application. The results showed that interpersonal relationships and work environment have a significant positive influence on employee job satisfaction at mandiri utama finance palopo branch.

Keywords : interpersonal relationships, work environment and employee job satisfaction

Copyright (c) 2023 Hasnita

---

Corresponding author :

Email Address : [hasnita@student.umpalopo.ac.id](mailto:hasnita@student.umpalopo.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat absensi yang lebih rendah, serta lebih mungkin untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dua faktor yang sering kali mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja. Hubungan interpersonal yang positif antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan dukungan sosial yang diperlukan untuk merasa puas dengan pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja, serta mengurangi stres dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Namun, penting juga untuk dicatat bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja saja. Faktor-faktor lain seperti gaji, kebijakan organisasi, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara holistik dan komprehensif adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, artikel ini akan membahas pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta implikasi praktis yang dapat diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Usman, 2013);(Utami, 2015);(Triastuti, 2019);(Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) hubungan interpersonal dan lingkungan kerja mampu mendukung baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumayanti et al., 2020);(Astuti, 2020);(Lisa & Nanik, 2019) hubungan interpersonal dan lingkungan kerja belum mendukung dengan baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan deskripsi latar belakang dan adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

H1 : hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan menggunakan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda melalui software SPSS versi 25. (Sugiyono, 2010) Secara umum, populasi merujuk pada kelompok subjek atau objek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengambil kesimpulan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah karyawan mandiri utama finance cabang palopo, dan sampel sebanyak 70 dipilih menggunakan metode acak atau random sampling.

Penelitian ini mengutamakan pengukuran item dan skala sebagai aspek penting dalam memberikan dampak pada hasil akhir. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner online dengan Teknik accidental sampling. 18 item yang berkaitan dengan pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, untuk menguji hipotesis digunakan tabel 7 yang menggunakan metode Struktural Equation Modelling berbasis varian, dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.1. Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini didasari oleh dua alasan utama. Pertama, data yang digunakan pada setiap konstruk terdiri dari item-item yang tidak semuanya memiliki distribusi normal. Kedua, pengembangan literatur yang ditunjukkan pada Gambar 1 dianggap belum diuji. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi teori yang ada. Teknik serupa sering digunakan dalam penelitian bidang manajemen dengan tujuan menganalisis pola hubungan kausal antara konstruk laten. Teknik ini dianggap sebagai salah satu teknik yang sangat efektif dalam memprediksi pola hubungan kausal pada sebuah model teoritis yang didasarkan pada data empiris. (Hamid, 2020). Berikut disajikan informasi mengenai item serta deskripsi dari indikator penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa karakteristik responden yang diamati meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja.

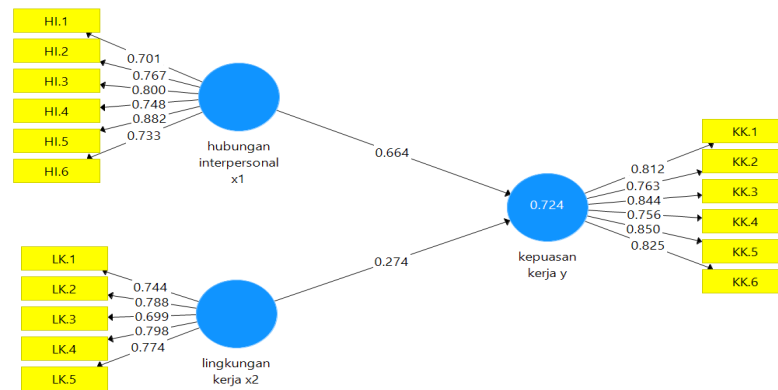
### Konvergen validitas dan diskriminan validitas

Konvergen validitas adalah prinsip yang menyatakan bahwa manifestasi variabel pada suatu konstruk harus memiliki hubungan yang signifikan. Kriteria pengujian konvergen validitas mencakup membandingkan nilai faktor loading dengan aturan umum, di mana nilai faktor loading harus lebih besar dari 0,60, dan membandingkan nilai AVE dengan aturan umum, di mana nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Selanjutnya, dilakukan pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. (Hamid, 2020)

Tabel 2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

	Item	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	54	77.57
	Perempuan	16	22.42
	Total	70	100
Usia (tahun)	22-25	31	44.14
	26-30	45	38.28
	32-40	10	17.57
	Total	70	100
Pendidikan	Smp	3	4.14
	Sma	12	17.57
	D3	10	14.14
	S1	45	64.14
	Total	70	100
Lama bekerja	1 tahun	32	45.85
	2 tahun	22	31.71
	3 tahun	16	22.42
	Total	70	100

Gambar 2. Evaluasi model luar



Untuk nilai *convergent validity* (tabel 4) di mana diperoleh besaran nilai dari *factor loading* untuk setiap konstruk. Untuk hubungan interpersonal di mana terdapat enam indikator yaitu HI.1= 0,701, HI.2 = 0.767, HI.3=0.800, HI.4=0.748, HI.5=0.882, HI.6=0.733; lingkungan kerja memiliki lima indikator yaitu LK.1 = 0.744; LK.2 = 0.788, LK.3=0.699, LK.4=0.798, LK.5=0.774; dan kepuasan kerja enam indikator KK.1 = 0.812, KK.2 = 0.763, KK.3=0.844, KK.4=0.756, KK.5=0.850, KK.6=0.825 di mana keseluruhan dari nilai ave > 0.50.

Tabel 3 korelasi variabel laten dan *square root* (AVE)

	Hubungan interpersonal	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	AVE	AKAR KUADRAT
Hubungan interpersonal	1.000	0.573	0.821	0.599	0.774
Lingkungan kerja	0.573	1.000	0.654	0.580	0.762
Kepuasan kerja	0.821	0.654	1.000	0.655	0.809

Tabel 4 evaluasi *outer model*

Variabel indikator/ item	Loading faktor	Average variance (AVE)	Composite reliability
<b>Hubungan interpersonal</b>			
HI.1	0.701	0.599	0.899
HI.2	0.767		
HI.3	0.800		
HI.4	0.748		
HI.5	0.882		
HI.6	0.733		
<b>Lingkungan kerja</b>			
LK.1	0.744	0.580	0.873
LK.2	0.788		
LK.3	0.699		
LK.4	0.798		
LK.5	0.774		

Kepuasan kerja			
KK.1	0.812		
KK.2	0.763		
KK.3	0.844		
KK.4	0.756	0.655	0.919
KK.5	0.850		
KK.6	0.825		

Selanjutnya dapat diperoleh informasi untuk hasil uji *discriminant validity* (Tabel 3) dan telah memenuhi persyaratan dimana *square Root AVE* > hubungan antara konstruk laten. Hubungan interpersonal memiliki nilai *Square Root AVE* sebesar 0.774 > 1.000; 0.573; 0.821 (kolom hubungan interpersonal tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), konstruk lingkungan kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.762 > 0.573; 1.000; 0.654 (kolom lingkungan kerja tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah), untuk konstruk kepuasan kerja memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.809 > 0.821; 0.654; 1.000 (kolom kepuasan kerja tabel 3 dengan memperhatikan ke bawah).

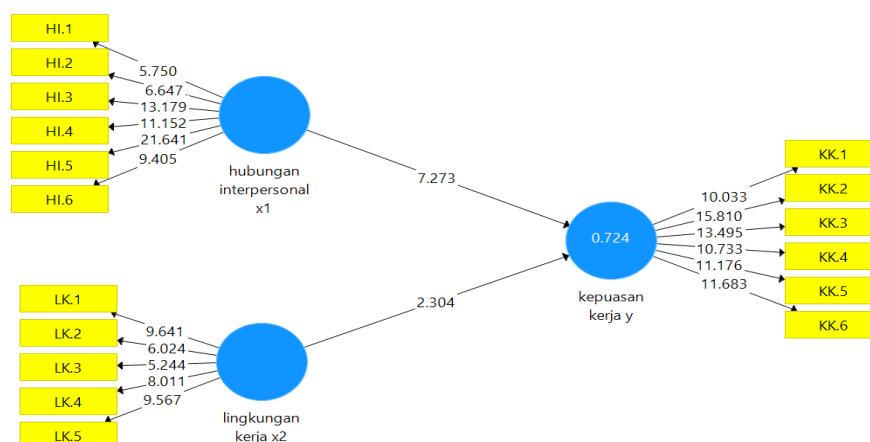
### Uji Reabilitas Dan Outer Model

Setelah dilakukan uji validitas, tahapan selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas pada outer model. Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk memastikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan instrumen dalam mengembangkan serta mengukur konstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk hubungan interpersonal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai composite reliability yang cukup tinggi, yaitu masing-masing sebesar 0.899, 0.873, dan 0,919. Seluruh nilai composite reliability tersebut lebih besar dari 0.70.

### Tahap evaluasi inner model

Terdapat dua tahap yang dilakukan dalam mengevaluasi suatu *inner model* yaitu dengan memperhatikan nilai koefisien determinasi (R Square) dan nilai signifikansi melalui teknik *bootstrapping*. Adapun hasil analisis untuk uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik *bootstrapping* tersaji pada (Tabel 6) dan (Gambar 3).

Gambar 3. Pengukuran *inner model*



### Evaluasi pada Nilai R Square

nilai *R Square* digunakan sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi suatu *inner model*. Kriteria untuk nilai *R Square* dijelaskan, di mana nilai 0.25 dianggap lemah, nilai 0.50

dianggap moderat, dan nilai 0.75 dianggap kuat. Berdasarkan hasil estimasi yang ditunjukkan dalam tabel 5, diketahui bahwa nilai *R Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.724, yang diinterpretasikan sebagai tingkat variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh hubungan interpersonal dan lingkungan dalam model penelitian sebesar 72.4% (kategori moderat).

Tabel 5 *R Square/ koefisien determinasi*

	<i>R square / koefisien determinasi</i>	<i>Probability value</i>
Kepuasan kerja	0.724	0.000

### Evaluasi Nilai Signifikansi

Pada tahap evaluasi, dampak signifikansi dapat diukur melalui nilai koefisien jalur (tabel 6) menggunakan teknik perhitungan bootstrapping. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) terkonfirmasi, yaitu hubungan interpersonal berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0.664 > 0.05$  dan nilai T statistik  $7.274 > 1.96$ . Hipotesis kedua (H2) juga terkonfirmasi, yaitu lingkungan kerja berdampak positif secara signifikan pada kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0.0274 > 0.05$  dan nilai T statistik  $2.304 > 1.96$ .

Tabel 6 uji hipotesis

	Koefisien jalur		T statistik		Nilai p		hasil	
	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung	langsung	Tidak langsung
<b>Hubungan interpersonal -&gt; kepuasan kerja</b>	0.664	-	7.273	-	0.000	-	Mendukung	-
<b>Lingkungan kerja-&gt; kepuasan kerja</b>	0.274	-	2.304	-	0.022	-	mendukung	-

### Pembahasan Hasil penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis (tabel 6), ditemukan bahwa kerangka kerja konseptual yang diusulkan dalam penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang fenomena kepuasan kerja dengan mempertimbangkan beberapa faktor penentu yang mempengaruhinya.

#### Hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja

## SIMPULAN

Dari hasil uraian penelitian serta pembahasan diatas dapat diambil simpulan bahwa untuk konstruk hubungan interpersonal berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya konstruk lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan interpersonal yang baik antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan dukungan sosial yang diperlukan untuk merasa puas dengan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan, dukungan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja, serta mengurangi stres dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Namun, penting juga untuk dicatat bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja saja. Faktor-faktor lain seperti gaji, kebijakan organisasi, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya juga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara holistik dan komprehensif adalah kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pada simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diusulkan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan mandiri utama finance cabang palopo diantaranya (i) hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi positif untuk tetap mempertahankan kualitas lingkungan kerja. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti aspek serupa, diharapkan untuk meningkatkan objek penelitian, menambah jumlah sampel, dan memperluas subjek agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini.

## Referensi :

- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening.
- Hakim, A. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewang Maros. *Jurnal Ilmu Kesehatan Diagnosis*, 4(5), 541-.
- Hamid, R. S. (2020a). "Niat Konsumen Menggunakan Transportasi Ride-Hailing Di Tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual Dan Evaluasi Empiris. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 266-89.
- Hamid, R. S. (2020b). "Niat Konsumen Menggunakan Transportasi Ride-Hailing Di Tengah Pandemi COVID-19: Kerangka Kerja Konseptual Dan Evaluasi Empiris." *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(3), 266-89.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178-192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lisa, H., & Nanik, S. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan

- Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 744-757. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31504>
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.CV.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.CV.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour." *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 3(1), 1-9.