

Hubungan Interpesonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso

Entar Sutisman

Universitas Yapis Papua, Jayapura

Email: entar@gmail.com

Abstract

This research is focused to know the influence of interpersonal relationship and work environment to employee job satisfaction in PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Branch Office of Keerom Arso. This research uses quantitative method. Data were collected by survey, using questionnaires. The population consists of 37 people, which means using total sampling. Researchers used SPSS version 21.0 to test data analysis. To know whether or not the influence of interpersonal relationship and work environment to job satisfaction, then used hypothesis test. The result of the test shows that (1) interpersonal relationship has an effect on job satisfaction with probability value (Sig) equal to $0,000 < \text{significance level } 5\% (0,05)$; (2) work environment has no effect on job satisfaction with probability value (Sig) equal to $0,748 > 5\% \text{ significance level } (0,05)$; (3) interpersonal relation and work environment simultaneously affect job satisfaction with probability value (Sig) equal to $0,000 < 5\% \text{ significance level } (0,05)$ and contribution contribution from independent variable equal to 61,2%. Because interpersonal relationships have a more dominant influence, the researcher's suggestion for the company is to increase the points that exist in interpersonal relationships in order to create employee job satisfaction.

Keywords interpersonal relations, work environment and job satisfaction.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap – sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan dan sebagainya (Hasibuan, 2001 : 202)

Berdasarkan perannya yang sangat penting dalam menunjang kelancaran organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Menurut Robbins (2002 : 36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso merupakan perusahaan dibidang perbankan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 37 orang. Peneliti mendapat informasi dari wawancara dengan karyawan bahwa pada tahun 2016 dan pada awal tahun 2017 ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Menurut Robbins dan Judge (2008 : 112) tindakan mengundurkan diri atau keluar merupakan “ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi”. Dapat dilihat bahwa pegunduran diri karyawan menandakan adanya masalah kepuasan kerja.

Mengenai masalah kepuasan kerja yang timbul ini, maka peneliti menggali informasi lebih mendalam mengenai faktor – faktor penyebab kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso melalui wawancara tersebut. Dan peneliti mendapatkan hasil bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja ditempat kerja dirasa masih kurang. Jadi, terdapat keterkaitan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik hubungan interpersonal dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (a) Apakah hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso? (b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso? (c) Apakah hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso?

2. Tinjauan Literatur

Hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial (Robbins, 1999). Sementara Siagian (2000) mengungkapkan bahwa hubungan antar manusia adalah keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *team work* (kerja tim) yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja. Menurut Robbins (2003) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Nitisemito (2000) dalam bukunya menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain – lain.

Kepuasan Kerja. Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat di definisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Robbins dan Judge (2008) ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, yaitu : (a) Keluar (*exit*) : Perilaku yang

ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. (b) Aspirasi (*voice*) : Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. (c) Kesetiaan (*loyalty*) : Secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”. (d) Pengabdian (*neglect*) : Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Hipotesis Penelitian. Hipotesis adalah anggapan dasar sesuatu yang dianggap benar untuk alasan pendapat meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan (Wahyu dan Silaban, 2006 : 211). Hipotesis dalam penelitian ini didasari dari teori para ahli yang telah dipaparkan dan dari hasil penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai referensi, serta dari rumusan masalah dan gambar kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : (a) Hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. (b) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. (c) Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso..

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian survey. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso, yang beralamatkan di jalan Garuda Arso II RT 026 RW 002 Desa Yuwanain Kabupaten Keerom Provinsi Papua. Dilaksanakan selama selang waktu 3 bulan, yakni dimulai pada bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2017. Pada penelitian ini populasi adalah jumlah seluruh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso sebanyak 37 orang. Penarikan sampel menggunakan Metode *Sampling Jenuh* (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sangadji dan Sopiah, 2010).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan regresi linear dari hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja peneliti dapatkan dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 21.0 dilihat pada tabel *Coefficients*. Hasil regresinya diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.267	.985		1.287	.207		
HI	.776	.107	.785	7.255	.000	.921	1.086
LK	.042	.129	.035	.323	.748	.921	1.086

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Priyatno, 2009 : 40).

$Y = 1,267 + 0,776X_1 + 0,042X_2 + e$

Penjelasan :

Konstanta (a) = 1,267; artinya jika hubungan interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif sebesar 1,267. Koefisien (b_1) = 0,776; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan hubungan interpersonal (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,776. Koefisien (b_2) = 0,042; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,042.

Hasil Uji Hipotesis. Model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk menganalisis kelanjutan data melalui pengujian hipotesis (Priyatno, 2009) sebagai berikut :

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji – t). Uji signifikan parsial (uji – t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji – t didapat dari perhitungan program SPSS versi 21.0 pada tabel *Coefficients* sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Variabel Penelitian	Sig.	Taraf Sig. (5%)	Keterangan
Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,748	0,05	Tidak Berpengaruh

Terhadap Kepuasan Kerja			
-------------------------	--	--	--

Dari tabel 2 di atas, diketahui bahwa : Nilai probabilitas (*Sig*) hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja = 0,000 < taraf signifikansi 5% (0,05); maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai probabilitas (*Sig*) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja = 0,748 > taraf signifikansi 5% (0,05); maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji –F). Uji signifikan simultan (uji – F) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji – F didapat dari perhitungan program SPSS versi 21.0 pada tabel *ANOVA* sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji –F)

Variabel Penelitian	Sig.	Taraf Sig. (5%)	Keterangan
Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Berpengaruh

Dari tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig*) sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% (0,05); maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2). Hasil uji koefisien determinan (R^2) didapat dari perhitungan program SPSS versi 21.0 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.612	.50480	2.370

Dari tabel *Model Summary*, dapat diketahui nilai R^2 (*Adjusted R Square*) adalah 0,612. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar $0,612 \times 100\% = 61,2\%$; sedangkan sisanya sebesar $100\% - 61,2\% = 38,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dalam hal ini memuat gagasan peneliti yang terkait dengan apa yang telah dilakukan, diamati, dipaparkan dan dianalisis. Uraian mengenai gagasan ini dikaitkan dengan

hasil kajian teori dan hasil – hasil penelitian lain yang relevan. Berikut peneliti uraikan hasil pembahasan dalam penelitian ini : Berdasarkan karakteristik responden, jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki – laki, pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan strata 1 (S1) dan jenis pekerjaan didominasi oleh karyawan dengan jabatan Mikro Kredit Sales (MKS). Berdasarkan deskripsi variabel penelitian, mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pada variabel independen maupun variabel dependen. Dilihat dari hasil uji instrumen, semua butir pernyataan pada variabel independen maupun variabel dependen dinyatakan valid dan reliabel (konsisten). Kemudian dari uji analisis regresi linear berganda, variabel dependen dapat meramalkan nilai variabel independen yang dinaikkan dan kontribusinya didominasi oleh variabel hubungan interpersonal. Pada uji normalitas menunjukkan model regresi variabel independen mempunyai distribusi normal terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi sudah baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi sudah baik pula, karena tidak terjadi kesamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya tingkat pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan peneliti paparkan sebagai berikut.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Di lihat dari hasil uji hipotesis, yakni uji signifikansi parsial (Uji – t) diketahui hubungan interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja. Dan dilihat dari hasil uji analisis regresi linear berganda, hubungan interpersonal memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat peneliti jelaskan melalui jawaban dari responden atas pertanyaan terbuka yang mewakili masing – masing indikator sebagai tolok ukur dalam penilaian hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Berikut pemaparannya : Apabila karyawan memiliki sikap terbuka, seperti dapat mendengarkan serta menerapkan saran atau masukan dari rekan kerja dengan baik; kemudian dapat bersikap loyal, yakni memiliki rasa peduli untuk saling membantu; adanya keakraban antar karyawan, seperti makan siang bersama saat jam istirahat serta saling bertukar pikiran; juga saling menghargai, dengan bersikap sopan dan saling bertegur sapa; maka hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, melalui kenyamanan dalam bekerja, seperti saling memotivasi dan memberi dukungan. Juga mempengaruhi antusiasme karyawan dalam bekerja, seperti penghargaan terhadap pekerjaan mereka. Kemudian berpengaruh pula terhadap ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, seperti dapat meningkatkan target dengan bertambahnya nasabah. Dan dapat mempengaruhi peluang untuk maju bagi karyawan melalui keahlian yang dimiliki seperti dalam bidang komputer dan pandai berbicara.

Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang mewakili variabel hubungan interpersonal belum diterapkan dengan maksimal, dengan kata lain hubungan interpersonal ditempat kerja dirasa masih kurang oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis poin pertama, juga mendukung teori Robbins (2002) yang telah di paparkan sebelumnya dan mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dudung Abdullah, M. Chairul Anshar, Julian Nur dan Vemmylia yang juga

menerangkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Di lihat dari hasil uji hipotesis, yakni uji signifikansi parsial ($Uji - t$) diketahui lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dan dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda, lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat peneliti jelaskan melalui jawaban dari responden atas pertanyaan terbuka yang mewakili masing – masing indikator sebagai tolak ukur dalam penilaian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berikut pemaparannya : Ditinjau dari lingkungan kerja fisik, apabila karyawan mendapat ketenangan yang berarti terhindar dari konflik atau jauh dari masalah; kemudian dapat merasakan kondisi ruang kerja yang sejuk; keamanan yang terhindar dari kejahatan serta fasilitas kerja yang keseluruhannya berfungsi baik. Kemudian ditinjau dari lingkungan kerja non fisik, yang apabila struktur kerja dapat terarah jelas dan konsisten; juga karyawan menyadari kewajiban akan tanggung jawab pekerjaannya; dapat bekerja sama demi meringankan pekerjaan agar lebih cepat selesai; serta karyawan mendapat dukungan dengan bimbingan yang rutin; maka hal tersebut, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang di ukur melalui kenyamanan dalam bekerja, seperti saling memotivasi dan memberi dukungan. Juga tidak mempengaruhi antusiasme karyawan dalam bekerja, seperti penghargaan terhadap pekerjaan mereka. Kemudian tidak berpengaruh pula kepada ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, seperti dapat meningkatkan target dengan bertambahnya nasabah. Dan yang terakhir tidak mempengaruhi peluang untuk maju bagi karyawan melalui keahlian yang dimiliki seperti dalam bidang komputer dan pandai berbicara. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang mewakili variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah maksimal, dengan kata lain lingkungan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso dirasa sudah baik oleh karyawan, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak hipotesis poin kedua dan mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama yang menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Di lihat dari hasil uji hipotesis, yakni uji signifikansi simultan ($Uji - F$) diketahui hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) mempengaruhi kepuasan kerja. Dan dilihat dari hasil uji koefisien determinan (R^2), variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen sebesar 61,2%. Dalam hal ini, berarti indikator yang menjadi tolak ukur dari masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen yang telah dijelaskan pada pembahasan tingkat pengaruh secara parsial di atas, apabila kedua variabel independen tersebut diterapkan secara bersama – sama (*simultan*) maka belum maksimal, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, semakin baik hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*), maka akan semakin meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis poin ketiga pada, juga mendukung teori Robbins (2002) yang telah di

paparkan sebelumnya dan mendukung pula hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dudung Abdullah, M. Chairul Anshar, Julian Nur dan Vemmylia yang menerangkan pula bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah di uraikan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Hubungan interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diketahui bahwa indikator yang mewakili variabel hubungan interpersonal belum diterapkan dengan maksimal, dengan kata lain hubungan interpersonal ditempat kerja dirasa masih kurang oleh karyawan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diketahui bahwa indikator yang mewakili variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah maksimal, dengan kata lain lingkungan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso dirasa sudah baik oleh karyawan, sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersama – sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diketahui bahwa indikator yang menjadi tolok ukur dari masing – masing variabel independen, apabila diterapkan secara bersama – sama (*simultan*) maka belum maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso.

Hubungan interpersonal merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan untuk diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan oleh perusahaan untuk tetap mempertahankan semangat kerja karyawan, yakni seperti saling menerima pendapat dan masukan dari rekan kerja dengan baik, memiliki rasa peduli untuk saling membantu menyelesaikan masalah pekerjaan, menjaga keakraban dan selalu bersikap sopan serta saling bertegur sapa, sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso. Lingkungan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu Keerom Arso sudah dirasa baik oleh karyawan, maka hal ini baik untuk tetap dipertahankan oleh perusahaan agar karyawan terus memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan.

Referensi

- Abdullah, Dudung. 2015. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kaddipaten. e-Journal, UNMA.
- Ansar, M. Chairul. 2013. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Peawai pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Alauddin Makassar. e-Journal, STIE Tri Dharma Nusantara.
- Arikunto, S. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus; Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. e-Journal, Universitas Udayana.

Effendy. 1998. Psikologi Manajemen & Administrasi. Mandar Maju, Bandung.

Ferdinand, Augusty. 2011. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson. 2006. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses. Binaputra Aksara. Jakarta Barat.

Haryani, Yulia Sri. 1995. Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan. Gramedia, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Ibrahim, Muhdi B. Hi., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Madenatera, Medan.

Istijanto. 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kriyantono, Rachmat. 2008. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Prenada Media Grup, Jakarta.

Nitisemito, Alexs. 2000. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Noch, Muhamad Yamin dan Rasyid, Abdul. 2012. Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi. Perdana Publishing, Medan.

Nur, Julian. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. e-Journal, Universitas Mulawarman.

Priyatno, Dwi. 2009. SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate. Gava Media, Yogyakarta.

Rakhmat, Jalaludin. 2005. Psikologi Komunikasi. PT. Raya, Bandung.

Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1999. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi pertama, Erlangga, Jakarta.

_____. 2002. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.

_____. 2003. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas, Selemba Empat, Jakarta.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. CV Andi Offset, Yogyakarta.

Saydam. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Djambatan, Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.

Siagian, Sondang P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta.

Vemmylia. 2009. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Binjai. e-Journal, Universitas Sumatera Utara.

Wahyu, Y. Istiyono dan Silaban, Ostaria. 2006. Kamus Pintar Bahasa Indonesia. Karisma

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)