

**KETERKAITAN JALINAN INTERPERSONAL DAN TEMPAT KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MA'HAD MUHAMMADIYAH
DAARUL ULUM MAJENANG CILACAP**

Mudiono¹

Ali Sya'bana²

Syarmilah Umar³

Aftoni Sutanto⁴

Salamatun Asakdiyah⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

mudionopjk@gmail.com

ABSTRACT

This paper tries to reveal the relationship of interpersonal relation and work environment toward job satisfaction of employees in ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap. This research was carried out on all existing active employee, which are 50 people. This study utilizes the instrument test and hypothesis test through SPSS 16.0 for Windows. The findings show that based on the t test, the value of t_{count} is $3.147 > t_{table} 1.299$ and the significant value is $0.003 < 0.05$. Therefore, it can be claimed that partially interpersonal relations (X1) significantly influence employee job satisfaction. While the work environment variable $t_{count} 10.390 > t_{table} 1.299$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Consequently, it can be claimed that partially work environment consist of a substantial influence on employee job satisfaction. Based on the F test, $F_{count} 194.06 > F_{table} 3.19$. Hence, it proved that interpersonal relations and work environment jointly influence job contentment. Furthermore, the analysis of determination shows a significant contribution from interpersonal relations and work environment on employee job contentment, as obtained R square (R²) of 0.892. Thus, 89.2% of employee job satisfaction is influenced by interpersonal relations and work environment, while the remaining 10.8% is affected by different variables which is not executed in this study.

Keywords: *interpersonal relationships, work environment and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia asrama atau yang biasa disebut mahad dari waktu ke waktu semakin dinamis, sehingga menuntut manajemen mampu berkompetisi dengan mahad yang lain. Sumber daya manusia disebut sebagai salah satu penggerak utama kegiatan manajemen. Beberapa faktor perlu diperhatikan oleh manajemen: jalinan antar individu, tempat kerja dan

kepuasan kerja. Pada bagian pertama, individu harus memiliki jalinan dengan individu lain agar mampu bersinergi dengan baik. Jalinan tersebut, jika terpola dengan baik dapat menjadi elemen penentu kelancaran seseorang dalam bekerja. Yang kedua, lingkungan kerja patut diperhatikan dalam sebuah manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak terlibat dalam proses produksi yang terjadi pada suatu manajemen, namun memiliki keterkaitan langsung

dengan kegiatan produksi tersebut. Jika suasana tempat kerja terkendali dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati. Yang ketiga, karyawan memiliki kepuasan dalam proses kerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk bertanggungjawab menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap adalah sebuah perguruan yang beralamat di jalan Sirkaya no. 10 Majenang Cilacap. Berdiri sejak tahun 1990 dengan sk Wk/5a/PP.03.2/34/90. Aktifitas usaha yang dilakukan lembaga ini adalah sekolah berasrama dari tingkat dasar, tsanawiyah dan aliyah. Santri berasal dari berbagai propinsi dan kota di sekitarnya.

Temuan awal peneliti yaitu adanya hubungan interpersonal yang sudah baik, hal ini terlihat pada adanya rasa empati, saling mendukung dan saling terbuka dengan rekan kerja lainnya. Keharmonisan dalam bekerja menimbulkan kondisi kerja yang menyenangkan dan kenyamanan kerja. Hal ini sangat penting untuk terus dikembangkan agar tidak mengganggu hubungan interpersonal karyawan.

Lingkungan kerja di Ma'had Daarul Ulum Muhammadiyah Majenang sangat terkendali, hal ini dapat dilihat dari lokasi tempat kerja yang berdekatan pusat kota, sisi pencahayaan walaupun

menggunakan lampu listrik, tapi pengaturan lampunya sudah bagus untuk menerangi ruang kerja. Demikian juga sisi ruangan kerja dan kelas yang masih sederhana namun masih bisa dimanfaatkan secara maksimal. Walaupun hubungan interpersonal dan lingkungan kerja dalam kondisi yang baik namun pada sisi kepuasan kerja karyawan yang ada pada Ma'had Daarul Ulum Muhammaadiyah Majenang terlihat masih kurang. Hal ini terlihat masih adanya beberapa ketidakhadiran karyawan pada setiap bulannya. Sehingga pengkajian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara hubungan interpersonal, pengaruh Lingkungan kerja. Selanjutnya, digunakan untuk menguji adanya keterkaitan secara berurutan antara jalinan antar individu dan tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pakar mengatakan bahwa, "Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten" (Wisnuwardhani dan Mashoedi:2012). Di sisi lain, hal tersebut adalah hubungan antar manusia yang selaras, dengan sengaja dan bersedia saling mengalah demi tergapainya kepentingan bersama (Hasibuan:2009). Selanjutnya,

pendapat Robbins (2007), “Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif. Sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial”. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hubungan interpersonal memiliki kaitan yang penting dalam pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu lingkungan kerja.

Menurut Sutalaksana (2006: 90), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Rivai (2006), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.” Faktor yang memiliki dampak pada lingkungan kerja sesuai pendapat Wane P. dan Schultz dalam Mangkunegara (2005: 105), mengungkapkan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja, yang juga merupakan dimensi dari lingkungan kerja adalah: pertama kondisi fisik yang meliputi penerangan (cahaya), cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja.

“Kepuasan kerja (*job*

satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan cara para karyawan memandang pekerjaan mereka” (Handoko:2008). Pernyataan tersebut ditunjukkan pada sikap karyawan yang selalu baik terhadap apapun yang ada di tempat kerja. Hasibuan (2009), menyatakan bahwa “Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”. Menurut Robins (2007: 36), berpendapat bahwa : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut”.

Faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja menurut Siagian (2008: 295), antara lain faktor psikologis, meliputi ketentraman dalam bekerja, minat, bakat dan keterampilan. Faktor kedua merupakan faktor sosial, meliputi hubungan dengan rekan kerja dan hubungan atasan dengan karyawan. Selain itu, terdapat faktor fisik/ lingkungan, yang berhubungan dengan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan dan keadaan ruangan.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diputuskan beberapa hipotesa sebagai berikut:

H1: Adanya keterkaitan yang kuat antara hubungan antar individu dengan kepuasan kerja karyawan.

H2: Adanya keterkaitan yang kuat antara tempat kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

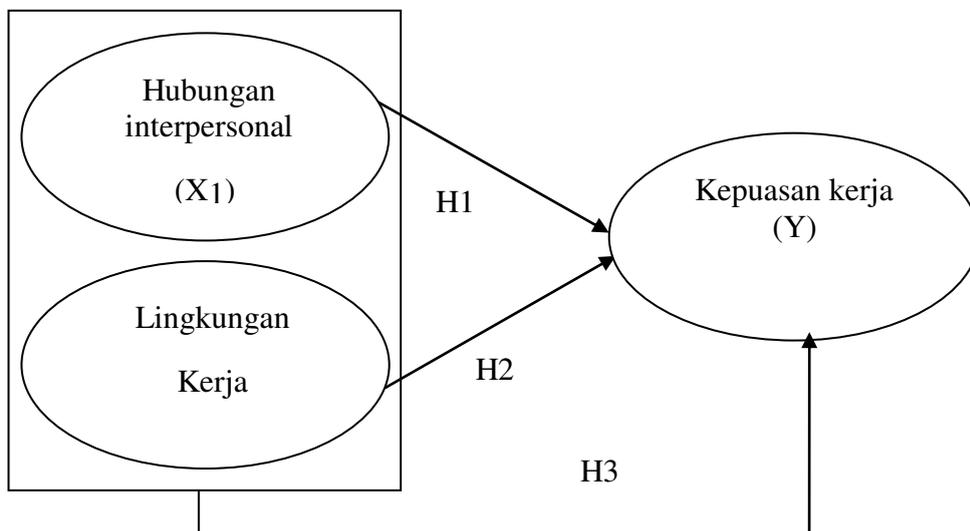
H3: Adanya pengaruh yang kuat secara berkesinambungan antara jalinan antar individu dan tempat kerja terhadap kenyamanan kerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Dapat dijelaskan bahwa

membina hubungan interpersonal secara ideal dapat tercipta kerjasama yang solid di manajemen. Lingkungan kerja yang baik juga dapat merangsang karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja dan menghasilkan apa yang menjadi tujuan manajemen yaitu produktivitas yang meningkat. Untuk itu perlu diperhatikan hubungan interpersonal dengan lingkungan kerja yang mendorong pelaksanaan kerja karyawan. Dari penjelasan diatas, penulis dapat memberikan suatu gambaran kerangka pemikiran yang singkat, yaitu dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:

**Gambar 1
Konsep Penelitian**



Keterangan :

Variabel X1 berpengaruh terhadap y

Variabel X2 berpengaruh terhadap y

Variabel X1, dan Variabel X2 secara simultan memiliki keterkaitan dengan y

METODE PENELITIAN

Pengujian ini merupakan bentuk dari penelitian diskriptif kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan *purposive sampling technique*. Data dianalisa menggunakan metode analisa deskriptif dan verifikatif. Sumber data penelitian adalah karyawan yang berada dalam lingkungan Ma’had Muhammadiyah Daarul Ulum yang beralamat di jalan Sirkaya No.10 Majenang Cilacap. Dan jumlah karyawan yang ada sejumlah 50 orang. Selanjutnya, populasi menurut Suharsimi Arikunto (1996: 106)

“Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu”. Data yang diproses dalam pengujian ini diperoleh dari kuesioner untuk karyawan Ma’had Daarul Ulum Muhammadiyah Majenang Cilacap. Populasi pada studi ini adalah semua karyawan Ma’had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap sebanyak 50 orang. Sedangkan Instrumen yang digunakan dalam pengujian ini berupa angket yang dibuat sesuai dengan poin sebagai berikut:

Tabel 1

Poin-poin Instrumen Penelitian

Konstruk	Indikator Variabel	Poin
Hubungan interpersonal	Sikap percaya	Acceptance , empathy dan trust
	Sikap adil	Profesionalisme, deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, dan persamaan
	Sikap terbuka	membandingkan pesan dengan objektif, fokus pada inti komunikasi, menggali informasi dan makna komunikasi yang berbeda dengan urutan kebenarannya
Lingkungan kerja	Kondisi fisik	Penerangan (cahaya), warna, suhu, dan suara.
	Kondisi psikis	Perasaan bosan dan perasaan letih
	Kondisi temporer	Jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja
Kepuasan kerja	Moral kerja	Rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
	Kedisiplinan	Ketepatan waktu bekerja dan ketepatan metode kerja
	Prestasi Kerja	Output/hasil kerja yang optimal dan Output/hasil kerja yang memenuhi standar

Sumber: Rakhmat, (2011), Mangkunegara (2005), Hasibuan (2008)

Dalam penelitian ini digunakan 5 skala Likert dengan urutan sebagai berikut:

Tabel 2.
Urutan Skala Likert

sangat tidak setuju	tidak setuju	netral	setuju	sangat setuju
1	2	3	4	5

Sumber: Sekaran (2006)

Analisa data dilakukan menggunakan analisa data kuantitatif, yaitu dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, dan menjelaskan maknanya sehingga diperoleh hasil yang valid terkait dengan masalah yang diuji. Untuk mengambil kesimpulan dan seberapa pengaruh variabel *independent* terhadap *dependent*, yang sebelumnya dilakukan pengujian instrumen penelitian melalui beberapa tahapan meliputi uji reliabilitas dan validitas. Sedangkan hasil dari instrumen tersebut

diolah melalui beberapa pengujian meliputi : t-test, analisis regresi berganda, F-test, dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Analisis Deskripsi Variabel Penelitian
Tanggapan responden terhadap hubungan interpersonal**

Pembahasan deskriptif tentang Hubungan interpersonal berdasarkan tiga dimensi yaitu sikap percaya, sikap suportif, sikap terbuka dengan duabelas pertanyaan. Hasil rekapitulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Responden
Variabel Hubungan interpersonal

No. Urut	Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor
1	1	229
2	2	227
3	3	216
4	4	222
5	5	227
6	6	227
7	7	225
8	8	211
9	9	229
10	10	223
11	11	213
12	12	225
Jumlah Skor Total		2674

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Selanjutnya dari nilai skor yang diperoleh penulis melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks Minimum} = \text{Bobot minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah responden} = 1 \times 12 \times 50 = 600$$

$$\text{Nilai Indeks Maksimum} = \text{Bobot maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah responden} = 5 \times 12 \times 50 = 3.000$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{3.000 - 600}{5} \\ &= 480 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, untuk menunjukkan kelompok sesuai kategori sesuai Tabel 2. disajikan interval sebagaimana tabel 4.

Dari data kuesioner, tanggapan karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap terhadap variabel Hubungan interpersonal diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 2674, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap Hubungan

interpersonal di Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap termasuk kategori Sangat Baik.

Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja

Lingkungan kerja diukur oleh tiga dimensi yaitu kondisi fisik, kondisi psikis dan kondisi temporer dengan sepuluh pertanyaan. Hasil rekapitulasi jawaban responden adalah sebagaimana tabel 5:

Tabel 4

Interval rekapitulasi variabel hubungan interpersonal

No.	Kriteria Penilaian	Interval
1	Sangat tidak Setuju	600 – 1080
2	Tidak setuju	1081 – 1560
3	Netral	1561 – 2040
4	Setuju	2041 – 2520
5	Sangat setuju	2521 – 3000

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Tabel 5

Rekapitulasi jumlah skor jawaban responden variabel lingkungan kerja

No. Urut	Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor
1	1	206
2	2	214
3	3	213
4	4	194
5	5	213
6	6	209
7	7	219
8	8	223
9	9	215
10	10	215
Jumlah Skor Total		2121

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Dengan metode pengkategorian yang sama seperti diatas, maka dihasilkan interval sebagaimana tabel 6.

Dari data kuesioner, tanggapan karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap terhadap variabel Lingkungan kerja, diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 2121, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap Lingkungan kerja di Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum

Majenang Cilacap termasuk kategori Sangat Baik

Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan tiga dimensi yaitu; moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dengan empat belas pertanyaan. Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap pertanyaan yang menjelaskan tentang kepuasan kerja karyawan, yaitu seperti tabel 7

Tabel 6

Interval rekapitulasi variabel lingkungan kerja

No.	Kriteria Penilaian	Interval
1	sangat tidak Setuju	500 – 900
2	tidak setuju	901 – 1300
3	netral	1301 – 1700
4	setuju	1701 – 2100
5	Sangat setuju	2101 – 2500



Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Tabel 7

Rekapitulasi jumlah skor jawaban responden variabel kepuasan kerja karyawan

No. Urut	Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor
1	1	224
2	2	218
3	3	206
4	4	222
5	5	221
6	6	217
7	7	205
8	8	223
9	9	220
10	10	225
11	11	213
12	12	210
13	13	208
14	14	220
Jumlah Skor Total		3032

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Dengan metode pengkategorian yang sama seperti diatas, maka dihasilkan interval sebagaimana tabel 8.

Tabel 8
Interval Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Kriteria Penilaian	Interval
1	sangat tidak Setuju	700 – 1260
2	tidak setuju	1261 – 1820
3	netral	1821 – 2380
4	setuju	2381 – 2940
5	sangat setuju	2941 – 3500

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Dari data kuesioner, tanggapan karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 3032, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap Kepuasan kerja karyawan di Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap

termasuk kategori Sangat Baik.

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis regresi berganda

Untuk mendapatkan besarnya keterkaitan antara jalinan interpersonal dan tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang, maka digunakan metode regresi linier berganda sebagai suatu alat ukur.

Tabel 9
Multiple Regression

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2.900	4.118		.704	.485
HI	.359	.114	.230	3.147	.003
LK	.908	.087	.759	10.390	.000

a. Variabel Terikat: KP

Sumber: SPSS 16.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa acuan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2.900 + 0.359X_1 + 0.908X_2$. Nilai diatas dapat dijabarkan dengan cara sebagai berikut: Nilai tetap sebesar 2,900 bermakna jika hubungan interpersonal dan lingkungan kerja nilainya diasumsikan nol (0), maka nilai dari kepuasan kerja adalah 2,900. Koefisien regresi sebesar 0,359 bermakna apabila hubungan interpersonal naik maka, maka kepuasan kerja akan naik 0,359. Koefisien regresi menunjukkan angka 0,908 yang bermakna jika lingkungan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja akan naik 0,908

Uji signifikan parsial (Uji T)

H1= Terdapat keterkaitan yang kuat antara hubungan interpersonal pada kepuasan kerja karyawan.

H2= Terdapat keterkaitan yang kuat antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Variabel jalinan antar individu menunjukkan bahwa secara parsial hubungan interpersonal (X1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, nilai thitung menunjukkan $10.390 > t_{tabel} 1,299$ (sig. $0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dipastikan

bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki dampak yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji signifikan simultan (Uji F)

F-test diberlakukan untuk menunjukkan bahwa jalinan antar individu dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan bersamaan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai $F_{hitung} 194.06 > F_{tabel} 3,19$, sehingga dapat dinyatakan bahwa jalinan antar individu dan tempat kerja secara berkesinambungan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan probabilitas (sig. $0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut memiliki pengaruh.

Koefisien determinasi

Untuk membuktikan dampak dari hubungan interpersonal (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka digunakan koefisien determinasi.

Dapat dilihat bahwa R sebesar 0,994 dan R square (R²) adalah 0,892. Berarti 89,2% Kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh jalinan antar individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 10,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam pengujian ini.

Tabel 10
Signifikan Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.900	4.118		.704	.485
HI	.359	.114	.230	3.147	.003
LK	.908	.087	.759	10.390	.000

a. Variable Terikat: KP

Sumber: SPSS 16.0 (2019)

Tabel 11
Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1353.607	2	676.803	194.065	.000 ^a
Residual	163.913	47	3.488		
Total	1517.520	49			

a. Predictors: (Constant), LK, HI

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Hasil olahan SPSS 16.0 (2019)

Tabel 12

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
1	.944 ^a	.892	.887	1.86749	2.306

a. Predictors: (Constant), LK, HI

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Hasil olahan SPSS 16.0 (2019)

PEMBAHASAN

Hubungan interpersonal pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap.

Hubungan interpersonal Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan

sebesar 2674, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap hubungan interpersonal dalam kategori sangat baik.

Total skor item tertinggi hubungan interpersonal dapat dilihat pada item nomor 1 yang menyatakan karyawan sangat menghargai perbedaan latar belakang diantara rekan kerja dan

menerima perbedaan. Meskipun Hubungan interpersonal sudah sangat baik namun masih adanya kendala yang dihadapi yaitu dapat dilihat dari item terendah yaitu nomor 8 yang menyatakan tentang menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab.

Lingkungan kerja pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap

Lingkungan kerja Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 2121, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap lingkungan kerja termasuk kategori sangat baik. Total skor item tertinggi pada lingkungan kerja dapat dilihat pada item nomor 8 yang menyatakan karyawan dapat bekerja dengan senang dengan kondisi lingkungan yang ada. Meskipun lingkungan kerja sudah sangat baik namun masih adanya kendala yang dihadapi yaitu dapat dilihat dari item terendah yaitu item nomor 1 yang menyatakan penerangan di ruang kerja kurang dapat memperlancar proses kerja.

Kepuasan kerja karyawan pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap

Kepuasan kerja karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum

Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden diperoleh skor total untuk seluruh item pertanyaan sebesar 3032, hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan termasuk kategori sangat baik. Total skor item tertinggi pada kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada item nomor 10 yang menyatakan karyawan selalu berusaha untuk tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang telah ditetapkan. Meskipun kepuasan kerja karyawan sudah sangat baik namun masih kurang maksimal, hal tersebut dikarenakan masih adanya kendala yang dihadapi yaitu dapat dilihat dari item terendah nomor 7 yang menyatakan sebagian melakukan semua pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan cara kerja.

Keterkaitan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap

Hasil hitung dari persamaan regresi linier berganda diperoleh nilai hubungan interpersonal dengan koefisien regresi sebesar 0,359. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi hubungan interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap

Hasil hitung dari persamaan regresi linier berganda diperoleh variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,908 artinya semakin tinggi peningkatan lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh hubungan interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ma'had muhammadiyah daarul ulum majenang cilacap.

Koefisien regresi untuk hubungan interpersonal sebesar 0,359 sedangkan koefisien regresi untuk Lingkungan kerja sebesar 0,908 artinya kedua variabel mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan Uji F menunjukkan adanya keterkaitan antara hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 194.06 > F_{tabel} 3,19$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori sangat baik.
2. Lingkungan kerja Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori sangat baik.
3. Kepuasan kerja karyawan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap berdasarkan tanggapan responden termasuk kategori sangat baik.
4. Hasil Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} 3.147 > t_{tabel} 1,299$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Hasil Uji T diperoleh nilai $t_{hitung} 10.390 > t_{tabel} 1,299$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 194.06 > F_{tabel} 3,19$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan probabilitas ($\text{sig } 0,000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut memiliki pengaruh.

Saran

Berdasarkan poin kesimpulan diatas, beberapa saran dapat dipergunakan oleh pihak terkait sbagaimana berikut:

1. Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan hubungan interpersonal sebaiknya mampu membangun komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan dengan karyawan secara objektif dan islami, yang diwujudkan dengan memberikan otoritas dan kepercayaan kepada karyawan sehinga akan lebih bertanggungjawab dalam hal pekerjaan.
2. Pimpinan Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum diharapkan dapat meningkatkan layanan lingkungan kerja agar para karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang dan nyaman, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu cara adalah dengan memperbaiki tata letak ruang dan penerangan ditempat kerja.
3. Hubungan interpersonal di Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan hubungan

interpersonal, upaya yang dapat ditempuh misalnya dengan mengadakan kegiatan yang mendorong kerjasama tim, *gathering* keluarga, untuk memperlancar komunikasi dan hubungan secara personal antar karyawan.

4. Lingkungan kerja di Ma'had Muhammadiyah Daarul Ulum Majenang Cilacap mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat memaksimalkan dan mengkondisikan Lingkungan kerja, upaya yang dapat ditempuh misalnya dengan perawatan infratraktur yang berkelanjutan, penggantian inventris yang sudah tidak baik, diharapkan dapat memperlancar aktivitas karyawan.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini memiliki keterbatasan dari segi keluasan variabel penelitian maupun dari segi objek penelitian. Hal ini terlihat dari analisa regresi bahwa nilai konstanta sebesar 2,9 lebih besar dari nilai rata ratanya sehingga menunjukkan masih ada variabel varibel lain yang perlu diteliti. Untuk penelitian selanjutnya, variabel yang digunakan bisa menggunakan variabel lain yang lebih lengkap dan luas cakupannya, misalnya menambah variabel komitmen

organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan faktor lainnya atau melakukan penelitian pada beberapa objek yang berbeda agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi penguatan teori hubungan interpersonal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Reflika Aditama.
- Rahmat, Jalaludin. 2007. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wisnuwardhani, Dian dan Mashoedi, Sri Fatmawati. 2012. Hubungan interpersonal. Jakarta: Salemba Humanika