



**PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR
MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD NICCO SETIAWAN

NPM : 1715310736

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
NPM : 1715310736
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN
ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEYANING S.N.M., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, SE., MM)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
NPM : 1715310736
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH HUMAN RELATION
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA
MEBELINDO LESTARI MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021



(DR. BAMBANG WIDJANARNO, SE., MM)

ANGGOTA I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA IV

(DRS. MANUNTUN PAKPAHAN, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nicco Setiawan
NPM : 1715310736
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



(MUHAMMAD NICCO SETIAWAN)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
Tempat/ Tanggal Lahir : Bengkel / 23 Juli 1998
NPM : 1715310736
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun 1 Desa Suka Beras

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Sehubungan dengan hal ini tersebut , maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



(MUHAMMAD NICCO SETIAWAN)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : P.BENGKEL / 23 Juli 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310736
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 120 SKS, IPK 3.63
 Nomor Hp : 085283079025
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI MEDAN

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,
Cahaya Pramoana, SE., MM.

Medan, 08 September 2020

Pemohon,

(Muhammad Nicco Setiawan)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 16 September 2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 24 September 2020
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
 NIM : 1715310736
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 November 2020	Acc sempro	Disetujui	
Februari 2021	Acc meja hijau	Disetujui	
Mei 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
 NPM : 1715310736
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
 Judul Skripsi : PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Desember 2020	Acc Lanjut utk seminar	Disetujui	
Februari 2021	Acc. Lanjut ke pembimbing 2	Disetujui	
Mei 2021	Acc Jilid lux	Disetujui	
Mei 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 05 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3750/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/:

Nama : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
N.P.M. : 1715310736
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13-R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

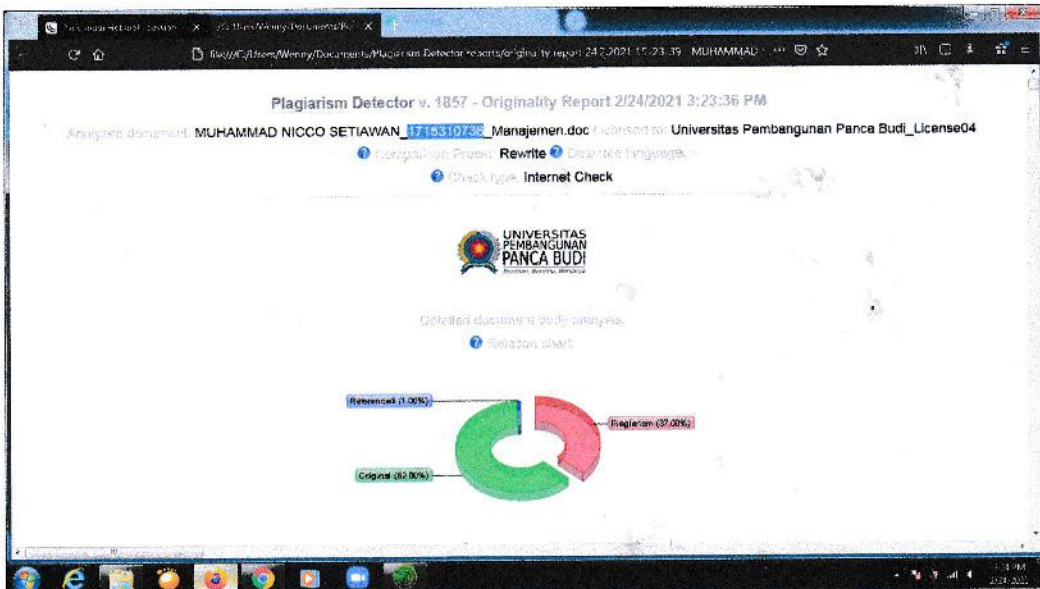
Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Katonga, B.A., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



at : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Bengkel / 23 Juli 1998
 Nama Orang Tua : NURHADI
 P. M : 1715310736
 kultas : SOSIAL SAINS
 ogram Studi : Manajemen
 o. HP : 085283079025
 amat : Dusun I Desa Suka Beras

atang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIKTERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MEBELINDO LESTARI MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Hormat saya

diketahui/Disetujui oleh :



r. Onny Medaline, SH., M.Kn
 ekan Fakultas SOSIAL SAINS

MUHAMMAD NICCO SETIAWAN
 1715310736

atan :

- 1.Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2.Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 63 karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji serempak atau simultan (uji f) nilai Fhitung sebesar 634.278 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung 634.278 > Ftabel 3,15 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Human Relation nilai thitung 2.517 < ttabel 1.670 dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Human Relation terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Fisik nilai thitung 8.652 > ttabel 1.670 dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan besarnya adjusted R square sebesar 0.953 hal ini berarti 95.3% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan sisanya ($100\% - 95.3\% = 4.7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

Kata Kunci : Human Relation, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Research with the title "The Influence of Human Relations (Inter-Human Relations) and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan "This study aims to explain the influence of the variable Human Relations and Physical Work Environment simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data that is distributed to 63 employees. The results showed that based on the test results simultaneously or simultaneously (test f) the value of Fcount was 634,278 with a significant level of 0.00. Because Fcount 634,278 > Ftable 3.15 and the significant probability is much smaller than 0.05, namely 0.000 < 0.05, the regression model can be said that Human Relations and Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The Human Relations variable value tcount 2.517 < ttable 1.670 with a significant 0.015 < 0.050, meaning that partially a positive and significant effect of the Human Relations variable on Employee Performance. Physical Work Environment Variables tcount 8,652 > ttable 1,670 with a significant 0,000 > 0.050, meaning that partially the Physical Work Environment variable has a positive and significant effect on employee performance. Based on the amount of the adjusted R square of 0.953, this means that 95.3% of employee performance variations can be explained by the independent variables of Human Relations and Physical Work Environment while the rest (100% - 95.3% = 4.7%) can be explained by other independent variables.

Keywords: Human Relations, Physical Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan”.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, SE.,M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Sri Rahayu, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukkan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Februari 2021

Penulis

(Muhammad Nicco Setiawan)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)	16
3. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber	33
D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	35

E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Sejarah Singkat PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan	42
2. Visi, Misi & Kebijakan Mutu.....	43
3. Struktur Organisasi.....	44
4. Penyajian Data.....	47
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	63
6. Teknik Analisis Data	65
7. Pengujian Hipotesis	68
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72
1. Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	72
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
3. Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu26
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2020/202132
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....35
Tabel 4.1	Setiap karyawan menerapkan prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya.48
Tabel 4.2	Setiap karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya48
Tabel 4.3	Setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif49
Tabel 4.4	Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing49
Tabel 4.5	Memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat karyawan lain sangat diperlukan untuk kinerja saya.....50
Tabel 4.6	apabila seorang karyawan melakukan kesalahan maka harus mampu menerima teguran dari atasan50
Tabel 4.7	Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan harus dijaga51
Tabel 4.8	Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah51
Tabel 4.9	Menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun atasan sangat diperlukan agar tercipta keharmonisan dalam bekerja52
Tabel 4.10	Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai52
Tabel 4.11	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan53
Tabel 4.12	Kondisi ruang kerja yang nyaman membuat karyawan selalu giat dalam bekerja.....53
Tabel 4.13	Peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja54

Tabel 4.14	Lingkungan kerja tempat saya bekerja sangat mendukung saya dalam meningkatkan kualitas kerja.....	54
Tabel 4.15	Penerangan dalam ruang kerja sangat membantu penglihatan saya dalam bekerja sehingga mengurangi tingkat kesalahan saya	55
Tabel 4.16	Suhu udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar	55
Tabel 4.17	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saya dalam bekerja.....	56
Tabel 4.18	Penggunaan warna (dinding kantor, langit-langit, gordena dan perabotan kantor) di ruang kerja menambah semangat saya dalam bekerja.....	56
Tabel 4.19	Kondisi ruang kerja membuat saya leluasa bergerak dalam bekerja.....	57
Tabel 4.20	Kenyamanan dalam bekerja sangat penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja	57
Tabel 4.21	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.....	58
Tabel 4.22	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	58
Tabel 4.23	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan....	59
Tabel 4.24	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.....	59
Tabel 4.25	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.....	60
Tabel 4.26	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu mengalami kesulitan.....	60
Tabel 4.27	Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu	61
Tabel 4.28	Pembagian tugas yang adil memberi bapak/ibu motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.....	61
Tabel 4.29	Meliliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang bapak/ibu lakukan sekarang.....	62
Tabel 4.30	Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain	62
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas.....	64

Tabel 4.33	Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.34	Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.35	Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.36	Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.37	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.38	Hasil Uji-t	70
Tabel 4.39	Hasil Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Mebelindo Lestari	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya Manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan juga operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Rukmana (2015:47) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektifitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”.

Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawan didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan. Rukmana (2015:49) .

Dengan adanya *human relation* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif. Efendy (2018:7).

Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis ,menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Lingkungan kerja fisik menurut Rukmana (2015:14) adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya,

misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan.

Dari uraian diatas dan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan disekitar kantor seperti penerangan, kemananan tempat parkir, udara, suara yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh hal dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, termasuk fasilitas parkir diluar gedung perusahaan ,rasa aman dalam segala hal, lokasi dan rancangan gedung sampai suara dan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai. Perusahaan ini merupakan perusahaan dibidang tekstil. Sebagai perusahaan tekstil, maka kualitas sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerjasecara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, lingkungan kerja, serta strategi pencapaian tujuan.

Meubel adalah istilah yang digunakan untuk perabot rumah tangga yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan barang, tempat duduk, tempat tidur, tempat mengerjakan sesuatu dalam bentuk meja atau tempat menaruh barang dipermukaannya. Misalnya furniture sebagai tempat penyimpanan biasanya dilengkapi dengan pintu, laci dan rak, contoh lemari pakaian, lemari buku dan lain lain. Furniture dapat terbuat dari kayu, bambu, logam, plastik dan lain sebagainya

PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang meubel Produsen Indonesia Furniture dengan reputasi terkemuka sebagai produsen kualitas tinggi tempat tidur dan eksportir yang beralamat di Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Dari hasil wawancara dari salah satu karyawan di PT. Cipta Mebelindo Lestari mengatakan bahwa kadang ada seorang pimpinan yang memberikan pengarahan namun tidak secara baik, pimpinan bersikap sesuai dengan suasana hatinya, jadi tidak bersikap profesional dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam menerima masukan dan menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karena pimpinan tidak mampu menciptakan suasana yang harmonis dan menyenangkan. Hubungan antar karyawanpun terkadang juga ada perselisihan kemudian membuat karyawan malas untuk bekerja. Hasilnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan perusahaan, artinya pencapaian target kerja masih belum maksimal.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik.

Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman

antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga human relation merupakan faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu kondisi lingkungan sekitar perusahaan, terutama kondisi lingkungan fisiknya juga mempengaruhi etos kerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik yaitu menyangkut fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada disekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi etos kerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan etos kerja.

Lingkungan kerja fisik pada penelitian ini yaitu pada lingkungan luar dan dalam kantor. Salah satu masalah lingkungan kerja fisik pada kantor PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan ini yaitu, keamanan pada tempat parkir dan kondisi serta penataan parkir.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan, penulis lebih menitik beratkan pada permasalahan hubungan antar manusia atau *human relation* yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja fisik sangat sangat mempengaruhi kinerja karyawan, Penulis juga melihat ada hubungan yang di dasari oleh teori yang menyatakan bahwa faktor hubungan kerja manusia atau faktor individu dan lingkungan kerja fisik menurut Payaman J Simanjuntak (2015:124-135), maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul ***“Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan”***.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pimpinan dalam memberikan pengarahan tidak secara baik dan tidak bersikap profesional. Sehingga karyawan dalam menerima masukan dan

menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karena pimpinan tidak mampu menciptakan suasana yang harmonis dan menyenangkan.

- b. Hubungan antar karyawanpun terkadang juga ada perselisihan kemudian membuat karyawan malas untuk bekerja. Hasilnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, artinya pencapaian target kerja masih belum maksimal.
- c. Kondisi lingkungan kerja yang kurang aman, nyaman, bersih dan belum sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja karyawan menurun.

2. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian perlu dilakukan sebuah batasan agar lebih fokus terhadap permasalahan yang akan di teliti, dalam penelitian ini fokus penelitian hanya pada variabel hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen atau variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat, objek penelitian di PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan, sebagai respondennya adalah karyawannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.
- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

- c. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

- a. Untuk menguji dan mengetahui apakah *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.
- b. Untuk menguji dan mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.
- c. Untuk menguji dan mengetahui apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja, *human relation* dan lingkungan kerja fisik.

- b. Bagi PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

Sebagai saran dan informasi mengenai kinerja karyawannya agar dapat meningkat dengan memperhatikan *human relation* dan lingkungan kerja fisik dan lainnya.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja, *human relation* dan lingkungan kerja fisik dan lain-lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian merupakan replikasi dari penelitian Nurarifah (2018) yang berjudul Pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen, sedang penelitian ini berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

Adapun letak perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh analisis regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.

2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik dan 1 (satu) variabel terikat etos kerja karyawan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 102 karyawan sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah berjumlah 63 orang.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen, sedangkan penelitian ini di PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

BAB II

TINJAU PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya Roziqin (2010:41)

Menurut Kasmir (2016:154) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hamali (2016:51) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu

tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Hubungan Antar Manusia

Interaksi antara karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S., (2018:78):

1) Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

c. Dampak Kinerja Karyawan

Dampak kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2017:319):

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) :

- 1) Ketepatan waktu
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.
- 2) Deskripsi pekerjaan
Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3) Kualitas

Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

2. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

a. Pengertian *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Human relation merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Siagian (2014:110), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Artinya *human relation* bukan hanya sekedar interaksi atau hubungan antar manusia pada umumnya, akan tetapi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dalam interaksi tersebut dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi.

Human relation pada dasarnya merupakan komunikasi antarpersonal yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada perilaku manusia (*action oriented*), seperti dijelaskan oleh Onong (2014:138) *human relation* adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya

antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Berdasarkan pengertian human relation di atas, dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan bentuk interaksi antarpersonal (*intrepersonal communication*) yang dilakukan secara dialogis.

Dilihat dari segi kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap suatu kelompok dalam organisasi atau perusahaan, human relation merupakan bentuk interaksi orang-orang dalam situasi kerja atau beradadidalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien, sehingga dicapai kepuasan kerja yang tinggi.

b. Hambatan dalam *Human Relation*

Human relation dalam kegiatannya tidak selamanya berjalan dengan baik, ada hambatan-hambatan yang dapat mengganggu jalannya komunikasi. Hambatan dalam *human relation* umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif yaitu hambatan yang terjadi secara alami atautanpa adanya kesengajaan. Hambatan yang sifatnya subjektif yaitu hambatan yang terjadi karena adanya kesengajaan yang dibuat oleh pihak lain karena adanya pertentangan kepentingan dan prasangka terhadap suatu komunikasi. Faktor pertentangan kepentingan dan prasangka merupakan hambatan yang paling berat, mengingat sulitnya seorang komunikator mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan pihak lain. Apabila hal ini terjadi, biasanya akan berujung pada sikap

mencemoohkan komunikasi atau bahkan bersikap acuh tak acuh seolah-olah pesan dalam komunikasi tersebut sukar dimengerti.

c. Prinsip *Human Relation*

Dalam dunia kerja, pegawai perusahaan dituntut untuk saling bekerja sama dalam melaksanakan semua pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga prinsip human relation (hubungan antar manusia) ini sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai perusahaan. Adapun prinsip-prinsip human relation (hubungan antar manusia) menurut Siagian (2014:7), adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
- 2) Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- 3) Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

d. Indikator *Human Relation*

Menurut Onong (2014:138), untuk mengukur *human relation*, maka digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior. Dalam hal ini setiap individu dapat menjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan sesama karyawan,

kemudian juga mampu untuk bersikap saling menghormati dan saling menghargai satu sama lain dari segi apapun.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, ini merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi. Dalam hal ini para karyawan dapat selalu menjaga hubungan baik yang terjalin dengan sesama karyawan, selain itu sesama karyawan harus dapat saling memberikan informasi-informasi penting terkait pekerjaan dalam perusahaannya.
- 3) Hubungan dengan klien, merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien. Dalam hal ini, bagi setiap karyawan harus mampu menjaga hubungan baik yang telah terjalin dengan semua perusahaan lainnya (klien perusahaannya), selain menjalin hubungan baik juga sangat diperlukan bagi para karyawan untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya agar semakin mempererat hubungan baik pekerjaan sehingga nantinya dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.
- 4) Hubungan dengan masyarakat, merupakan ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan. Dalam hal ni, para karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya, juga harus bersikap ramah agar perusahaan tersebut tetap mendapatkan kesan positif serta dapat dipercaya oleh masyarakat bahwa perusahaan tersebut memang benar-benar dapat dijadikan sebagai mitra usaha misalnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya

terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapatdi tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:28), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran,

dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni

tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurarifah (2018)	Pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	Human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik	Etos Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen
2	Widodo (2016)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap	Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja	Etos Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja

		Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)				berpengaruh Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)
3	Najib (2018)	Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Makassar	Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik	Etos Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Etos Kerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Makassar
4	Al Musadieq (2014)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)	Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)
5	Rukmana (2019)	Analisis Pengaruh human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan	human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan	Etos Kerja Dan Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan berpengaruh

		terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal	gan			Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal
--	--	--	-----	--	--	--

Sumber : Diolah penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan

Onong (2014:138) *human relation* adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada cara yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang mengalami frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (*counseling*). Sebagai konselor (*counselor*) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya. Adanya konseling bertujuan untuk membantu konseling (*counselee*), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang sedang mengalami frustrasi, untuk memecahkan masalahnya atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kondisi fisik lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja karyawan karena kondisi fisik lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja.

Menurut Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja atau karyawan. Menurut M. Manullang (2016) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : ”Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2014: 96), Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.
3. *Human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) metode kuantitatif adalah sebagai berikut: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan, sedang waktu penelitian dimulai Nopember 2020 sampai dengan Pebruari 2021

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2020/2021

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Nopember 2020			Desember 2020			Januari 2021			Maret 2021			April 2021			
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■															
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■											
3.	Perbaikan ACC Proposal					■	■	■									
4.	Seminar Proposal							■	■								
5.	Pengolahan Data									■	■	■					
6.	Penyusunan/ Bimbingan Skripsi													■	■		
7.	Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

Penelitian memerlukan objek atau subjek yang diteliti sehingga permasalahan dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam pengolahan data untuk memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan penelitian, peneliti menggunakan sampel dalam pengolahan datanya. Sampel merupakan elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan yaitu sebanyak 63 orang

responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini
- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *Human Relation* (Hubungan antar manusia) (X_1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) serta variabel terikat Kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Human Relation (X_1)	<i>Human relation</i> adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (<i>interpersonal communication</i>) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya <i>action oriented</i> , mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang. Sumber: Onong (2014:138)	1) Hubungan dengan atasan, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Hubungan dengan klien, 4) Hubungan dengan masyarakat, Sumber: Onong (2014:138)	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sumber: Siagian (2014:56)	1) Bangunan tempat kerja 2) Peralatan kerja yang memadai 3) Fasilitas Tersedianya sarana angkutan Sumber; Siagian (2014:59)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber: Kasmir (2016:154)	1) Ketepatan waktu 2) Deskripsi pekerjaan 3) Kualitas Sumber: Kasmir (2016)	Likert
-----------------------------	--	---	---------------

Sumber : Diolah Penulis, 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan survey langsung ke PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a) Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b) Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif implikasinya pada kinerja pegawai. Observasi PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan

c) Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian di sebar pada responden secara langsung.

2) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan topik penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang di gunakan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:177), uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan atau pernyataan. Uji

validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor totalnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas juga sering disebut sebagai uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran hasilnya konsisten jika digunakan berulang-ulang pada objek yang berbeda-beda, pada waktu yang sama, atau berbeda-beda.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,01$ atau sama dengan nilai VIF <10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sehingga dapat ditaksir nilai dari variabel dependen (Y) jika independen (X) dapat diketahui atau sebaliknya dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Human Relation</i>
X_2	=	Lingkungan Kerja Fisik
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian, pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial maupun secara simultan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Imam Ghazali (2018:98-99) mengenai uji statistik t adalah sebagai berikut: “Uji statistik t atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.”

Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017:288) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Data
 t = Tingkat signifikan thitungdiperbandingkan dengan ttabe

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2018:98) mengenai uji statistik f adalah sebagai berikut: “Uji statistik F atau uji signifikansi simultan. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.”

Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017:284) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah Variabel Independen
 n = Jumlah Sampel
 n-k-1 = *Degree of Freedom*

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd	=	Koefisien Determinasi
R^2	=	Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan

PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan adalah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang mebel. Dimana perusahaan ini memproduksi barang berupa Kursi dan Meja tamu, Lemari Pakaian, Lemari Hias, Kursi dan Meja makan, Gasebo, Meja belajar, Pintu Rumah dan Buffet. Dalam produksinya perusahaan menawarkan dua jenis kualitas produksi yaitu kualitas standart dan kualitas yang tinggi. Perusahaan ini memasarkan produknya di daerah Sumatera Utara dan sekitarnya.

Perusahaan mebel ini didirikan di Medan, dengan surat persetujuan pemerintah kota Medan tanggal 26 April 2006 No. TDP 04011408717, dan keputusan layanan terpadu kota Medan No. 152/BPT/IV/2006.

- Nama Perusahaan : PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan
- Alamat : JL. Cemara Boulevard Medan
- Luas tanah : 20.790 m²
- Luas bangunan pabrik : 1.872 m²
- Luas ruangan kantor : 250 m²
- Unit mesin : 1 Galvanizing line

Pemasaran PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan meliputi seluruh Wilayah Sumatera Utara dan di samping itu dari pengusaha-pengusaha di beberapa daerah yang lainpun perusahaan ini mendapat permintaan dan

ditunjuk sebagai distributor dari hasil produksi pabrik mebel PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan di Sumatera Utara.

Berhubungan dengan kenyataan bahwa kebutuhan seng dalam negeri terus meningkat secara konstan, maka PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan telah memasukkan permohonan dan memperoleh persetujuan tetap dari pemerintah menambahkan Pabrik Mebel PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan ini, membuat dan menyusun struktur organisasinya berdasarkan atas karakteristik perusahaannya yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan-kebutuhan perusahaan, yang mana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang dipandang besar dan komplik serta mempunyai ciri khas tersendiri. Pada dasarnya dinyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara bagian-bagian tersebut dalam perusahaan.

2. Visi, Misi & Kebijakan Mutu

a. Visi

Menjadi perusahaan furniture yang berskala internasional, berdaya saing dan inovatif serta mampu berkembang, sehat dan mandiri.

b. Misi:

Menyediakan pelayanan yang bermutu, meningkatkan kinerja organisasi dan sumber daya manusia untuk memberikan jaminan terhadap kepuasan pelanggan.

c. Kebijakan Mutu:

Manajemen dan karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan bertekad untuk senantiasa mengutamakan mutu produk dan pelayanan yang baik untuk mencapai kepuasan pelanggan dengan menerapkan sistem

manajemen mutu ISO 9000:2001 serta akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang professional dan mandiri serta secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan perusahaan.

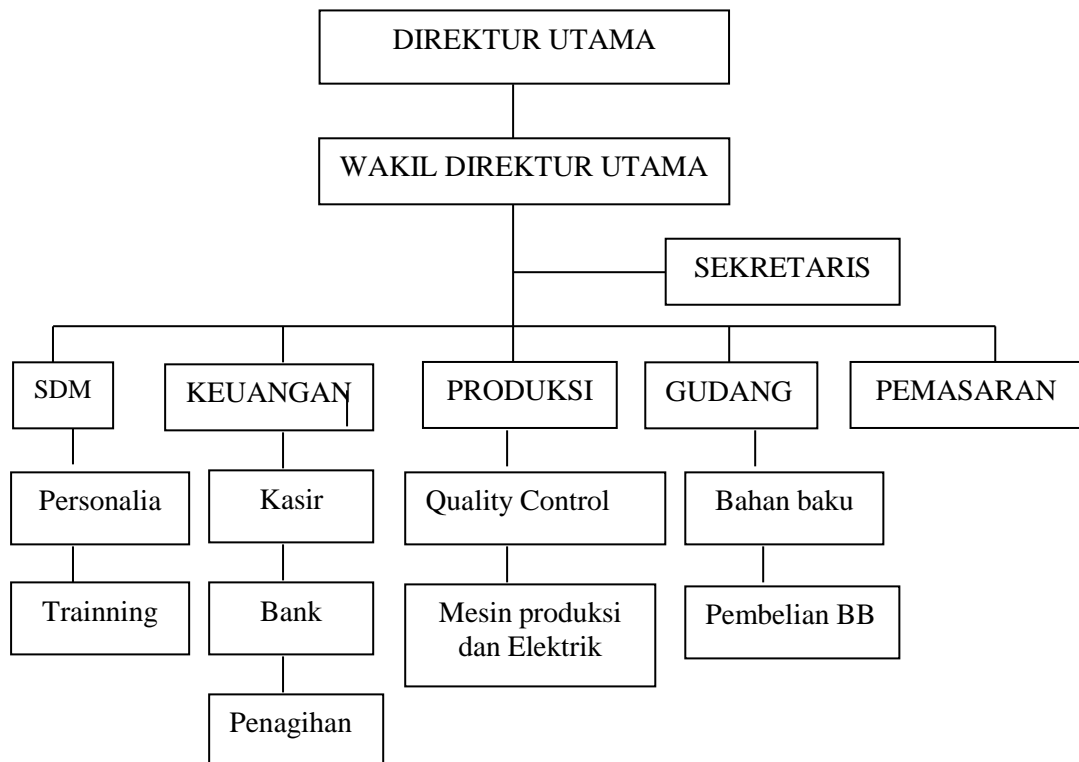
3. Struktur Organisasi

Pelaksanaan dalam mencapai masing – masing fungsi atau bagian yang bergabung dalam organisasi harus bekerja sama menurut garis atau program yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pimpinan harus membagi tugas para bawahannya secara baik, tegas dan jelas sehingga dapat diterima dengan mudah. Dalam pendelegasian wewenang sebagai timbale balik, pimpinan meminta tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang diberikan tersebut.

Untuk memperjelas dan mempertegas hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antara karyawan menengah atau buruh, perlu disusun suatu struktur organisasi yang menggambarkan hubungan –hubungan tersebut dengan batas kewenangan yang telah didelegasikan dan sesuai dengan pekerjaan masing – masing. Bentuk struktur organisasi PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan ini berbentuk lini atau garis. Untuk operasi setiap harinya seluruh komunikasi atau lalu lintas wewenang dan tanggung jawab berjalan secara lurus melalui saluran tunggal mulai dari pimpinan sampai para karyawan yang paling rendah kedudukannya.

Adapun bagan struktur organisasi PT. Cipta Mebelindo Lestari

Medan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan

Tugas dan tanggung jawab dari masing – masing bagian dalam organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Direktur

- menentukan kebijakan dari perusahaan
- melaksanakan pengawasan pekerjaan
- mengusahakan perkembangan dan kemajuan perusahaan
- melakukan komunikasi dengan pihak luar

b. Wakil Direktur

- membantu direktur dalam melaksanakan tugas – tugasnya
- dapat bertindak atas nama direktur jika berhalangan
- mengajukan saran dan pertimbangan tentang pelaksanaan kebijakan perusahaan

c. Sekretaris

- mempersiapkan bahan – bahan dan mengatur acara
- penggandaan distribusi dokumen
- pengetikan dan kegiatan administrasi lain

d. Bagian Keuangan

Bagian ini mempunyai tanggung jawab dalam mengelola uang masuk dan uang keluar dari semua bagian dan departemen perusahaan yang kemudian dilaporkan kepada pimpinan dalam bentuk laporan keuangan tahunan (neraca dan Laporan rugi – laba).

e. Bagian Sumber Daya Manusia

- menyelenggarakan kegiatan penerimaan dan penempatan karyawan berdasarkan formasi organisasi dan persyaratan kerja yang ditetapkan
- menyelenggarakan pembinaan sumber daya manusia dan hubungan perburuhan serta administrasinya.

f. Bagian Gudang

- membeli kebutuhan barang – barang untuk melaksanakan produksi sesuai dengan kebutuhan bagian produksi
- mengusahakan agar kelancaran produksi terjaga dengan baik.

- melaksanakan pencatatan untuk barang – barang yang dipakai oleh bagian produksi dalam mengerjakan pesanan dari pelanggan.
- menyiapkan barang – barang yang telah selesai diproduksi

g. Bagian Produksi

- mengawasi proses produksi agar sesuai dengan rencana
- menyetujui pengeluaran dan pemasukan di gudang
- mencocokkan dan mengatur keuantum fisik dengan administrasi

h. Bagian Pemasaran

Pimpinan perusahaan turut ambil dalam bidang pemasaran terutama dalam kebijakan penjualan dan harga. Pimpinan beranggapan bahwa faktor pemasaran yang paling dominan dalam kegiatan perusahaannya, maka kebijakan penjualan menjadi wewenang pimpinan sepenuhnya. Secara struktural bagian pemasaran membawahi bagian bongkar muat yang bertugas menaikkan dan menurunkan barang sesuai dengan catatan yang diteliti oleh bagian *quality control*, kemudian bagian pengiriman bertugas mengantar barang sampai ke pembeli.

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh karyawan PT. Cipta Mebelindo Lestari Medan yang berjumlah 63 orang. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : *Human Relation* (X_1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Variabel Y yaitu : Kinerja Karyawan (Y).

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari karyawan PT.

Cipta Mebelindo Lestari Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel *Human Relation* (X1)

Tabel 4.1 Setiap karyawan menerapkan prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya.

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	30.2	30.2	30.2
2	11	17.5	17.5	47.6
3	9	14.3	14.3	61.9
Valid 4	16	25.4	25.4	87.3
5	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (17,5%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 16 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,7%).

Tabel 4.2 Setiap karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.3	6.3	6.3
2	40	63.5	63.5	69.8
Valid 3	8	12.7	12.7	82.5
4	5	7.9	7.9	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,3%), tidak setuju

sebanyak 40 orang (63,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 5 orang (7,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

Tabel 4.3 Setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.7	12.7	12.7
2	33	52.4	52.4	65.1
3	12	19.0	19.0	84.1
Valid 4	4	6.3	6.3	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,7%), tidak setuju sebanyak 33 orang (52,4%), kurang setuju sebanyak 12 orang (19,0%), setuju sebanyak 4 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

Tabel 4.4 Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	23	36.5	36.5	36.5
2	26	41.3	41.3	77.8
3	8	12.7	12.7	90.5
Valid 4	4	6.3	6.3	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (36,5%), tidak setuju

sebanyak 26 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,2%).

Tabel 4.5 Memiliki sikap toleransi terhadap sikap dan pendapat karyawan lain sangat diperlukan untuk kinerja saya.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	20.6	20.6	20.6
2	17	27.0	27.0	47.6
3	21	33.3	33.3	81.0
Valid 4	7	11.1	11.1	92.1
5	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), kurang setuju sebanyak 21 orang (33,3%), setuju sebanyak 7 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7,9%).

Tabel 4.6 Apabila seorang karyawan melakukan kesalahan maka harus mampu menerima teguran dari atasan.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.3	6.3	6.3
2	40	63.5	63.5	69.8
3	8	12.7	12.7	82.5
Valid 4	5	7.9	7.9	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,3%), tidak setuju

sebanyak 40 orang (63,5%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 5 orang (7,9%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

Tabel 4.7 Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan harus dijaga.

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	20.6	20.6	20.6
2	26	41.3	41.3	61.9
3	8	12.7	12.7	74.6
Valid 4	12	19.0	19.0	93.7
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (20,6%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 12 orang (19,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.8 Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah.

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	27.0	27.0	27.0
2	17	27.0	27.0	54.0
3	8	12.7	12.7	66.7
Valid 4	13	20.6	20.6	87.3
5	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 13 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,7%).

Tabel 4.9 Menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun atasan sangat diperlukan agar tercipta keharmonisan dalam bekerja.

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	33.3	33.3	33.3
2	20	31.7	31.7	65.1
3	6	9.5	9.5	74.6
Valid 4	13	20.6	20.6	95.2
5	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 20 orang (31,7%), kurang setuju sebanyak 6 orang (9,5%), setuju sebanyak 13 orang (20,6%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4,8%).

Tabel 4.10 Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	15	23.8	23.8	23.8
2	31	49.2	49.2	73.0
3	9	14.3	14.3	87.3
Valid 4	2	3.2	3.2	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (23,8%), tidak setuju sebanyak 31 orang (49,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

b. Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.11 Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	20	31.7	31.7	31.7
2	23	36.5	36.5	68.3
3	6	9.5	9.5	77.8
Valid 4	10	15.9	15.9	93.7
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (31,7%), tidak setuju sebanyak 23 orang (36.5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (9,5%), setuju sebanyak 10 orang (15,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.12 Kondisi ruang kerja yang nyaman membuat karyawan selalu giat dalam bekerja

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	14.3	14.3	14.3
2	19	30.2	30.2	44.4
3	10	15.9	15.9	60.3
Valid 4	14	22.2	22.2	82.5
5	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), kurang setuju sebanyak 10 orang (15,9%), setuju sebanyak 14 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (17,5%).

Tabel 4.13 Peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	32	50.8	50.8	50.8
2	13	20.6	20.6	71.4
3	4	6.3	6.3	77.8
Valid 4	11	17.5	17.5	95.2
5	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (50,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (20,6%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,3%), setuju sebanyak 11 orang (17,5%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4,8%).

Tabel 4.14 Lingkungan kerja tempat saya bekerja sangat mendukung saya dalam meningkatkan kualitas kerja

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	27.0	27.0	27.0
2	29	46.0	46.0	73.0
Valid 3	9	14.3	14.3	87.3
4	3	4.8	4.8	92.1
5	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), tidak setuju sebanyak 29 orang (46,0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 3 orang (4,8%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7,9%).

Tabel 4.15 Penerangan dalam ruang kerja sangat membantu penglihatan saya dalam bekerja sehingga mengurangi tingkat kesalahan saya

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.6	1.6	1.6
2	16	25.4	25.4	27.0
3	11	17.5	17.5	44.4
Valid 4	24	38.1	38.1	82.5
5	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (25,4%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,5%), setuju sebanyak 24 orang (38,1%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (17,5%).

Tabel 4.16 Suhu udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	29	46.0	46.0	46.0
2	19	30.2	30.2	76.2
3	9	14.3	14.3	90.5
Valid 4	2	3.2	3.2	93.7
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46,0%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.17 Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saya dalam bekerja

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.7	12.7	12.7
2	33	52.4	52.4	65.1
3	12	19.0	19.0	84.1
Valid 4	4	6.3	6.3	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,7%), tidak setuju sebanyak 33 orang (52.4%), kurang setuju sebanyak 12 orang (19.0%), setuju sebanyak 4 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

Tabel 4.18 Penggunaan warna (dinding kantor, langit-langit, gorden dan perabotan kantor) di ruang kerja menambah semangat saya dalam bekerja

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	18	28.6	28.6	28.6
2	28	44.4	44.4	73.0
3	9	14.3	14.3	87.3
Valid 4	4	6.3	6.3	93.7
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (28,6%), tidak setuju sebanyak 28 orang (44,4%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 4 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.19 Kondisi ruang kerja membuat saya leluasa bergerak dalam bekerja

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	9	14.3	14.3	14.3
2	18	28.6	28.6	42.9
3	11	17.5	17.5	60.3
Valid 4	14	22.2	22.2	82.5
5	11	17.5	17.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (14,3%), tidak setuju sebanyak 18 orang (28,6%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,5%), setuju sebanyak 14 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (17,5%).

Tabel 4.20 Kenyamanan dalam bekerja sangat penting bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	22	34.9	34.9	34.9
2	25	39.7	39.7	74.6
3	3	4.8	4.8	79.4
Valid 4	11	17.5	17.5	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (34,9%), tidak setuju sebanyak 25 orang (39,7%), kurang setuju sebanyak 3 orang (4,8%), setuju sebanyak 11 orang (17,5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,2%).

c. Hasil Distribusi Varibel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.21 Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan..

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	33.3	33.3	33.3
2	19	30.2	30.2	63.5
3	9	14.3	14.3	77.8
Valid 4	10	15.9	15.9	93.7
5	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14,3%), setuju sebanyak 10 orang (15,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (6,3%).

Tabel 4.22 Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	27.0	27.0	27.0
2	17	27.0	27.0	54.0
3	8	12.7	12.7	66.7
Valid 4	13	20.6	20.6	87.3
5	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (27,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 13 orang (20,6%) dan sangat setuju sebanyak 8 orang (12,7%).

Tabel 4.23 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	23	36.5	36.5	36.5
2	14	22.2	22.2	58.7
3	4	6.3	6.3	65.1
Valid 4	16	25.4	25.4	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (36.5%), tidak setuju sebanyak 14 orang (22.2%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6.3%), setuju sebanyak 16 orang (25.4%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.5%).

Tabel 4.24 Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	30.2	30.2	30.2
2	29	46.0	46.0	76.2
3	7	11.1	11.1	87.3
Valid 4	3	4.8	4.8	92.1
5	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (30.2%), tidak setuju sebanyak 29 orang (46.0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (11.1%), setuju sebanyak 3 orang (4.8%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.9%).

Tabel 4.25 Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	6.3	6.3	6.3
2	19	30.2	30.2	36.5
3	11	17.5	17.5	54.0
Valid 4	19	30.2	30.2	84.1
5	10	15.9	15.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6,3%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,5%), setuju sebanyak 19 orang (30,2%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (15,9%).

Tabel 4.26 Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu mengalami kesulitan

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	44.4	44.4	44.4
2	21	33.3	33.3	77.8
3	8	12.7	12.7	90.5
Valid 4	4	6.3	6.3	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 21 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 8 orang (12,7%), setuju sebanyak 4 orang (6,3%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (3,2%).

Tabel 4.27 Atasan Bapak/Ibu memberi reward terhadap kinerja Bapak/Ibu.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.6	1.6	1.6
2	26	41.3	41.3	42.9
3	9	14.3	14.3	57.1
4	20	31.7	31.7	88.9
5	7	11.1	11.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41.3%), kurang setuju sebanyak 9 orang (14.3%), setuju sebanyak 20 orang (31.7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (11.1%).

Tabel 4.28 Pembagian tugas yang adil memberi bapak/ibu motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	33.3	33.3	33.3
2	21	33.3	33.3	66.7
3	11	17.5	17.5	84.1
4	3	4.8	4.8	88.9
5	7	11.1	11.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 21 orang (33.3%), kurang setuju sebanyak 11 orang (17,5%), setuju sebanyak 3 orang (4,8%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,1%).

Tabel 4.29 Memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang bapak/ibu lakukan sekarang

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	30.2	30.2	30.2
2	26	41.3	41.3	71.4
3	10	15.9	15.9	87.3
Valid 4	2	3.2	3.2	90.5
5	6	9.5	9.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (30,2%), tidak setuju sebanyak 26 orang (41,3%), kurang setuju sebanyak 10 orang (15,9%), setuju sebanyak 2 orang (3,2%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (9,5%).

Tabel 4.30 Kualitas kerja bapak/ibu lebih baik dari pegawai lain

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	12.7	12.7	12.7
2	22	34.9	34.9	47.6
Valid 3	19	30.2	30.2	77.8
4	9	14.3	14.3	92.1
5	5	7.9	7.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (12,7%), tidak setuju sebanyak 22 orang (34,9%), kurang setuju sebanyak 19 orang (30,2%), setuju sebanyak 9 orang (14,3%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (7,9%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	71.44	679.122	.594	.	.972
X1.2	71.67	686.710	.689	.	.971
X1.3	71.70	680.633	.768	.	.970
X1.4	72.19	676.770	.907	.	.970
X1.5	71.59	683.988	.665	.	.971
X1.6	71.67	686.710	.689	.	.971
X1.7	71.68	675.156	.792	.	.970
X1.8	71.52	673.092	.701	.	.971
X1.9	71.86	674.221	.764	.	.970
X1.10	71.92	679.752	.752	.	.971
X2.1	71.89	671.487	.820	.	.970
X2.2	71.19	677.157	.671	.	.971
X2.3	72.13	669.822	.803	.	.970
X2.4	71.97	679.160	.770	.	.970
X2.5	70.73	699.297	.439	.	.972
X2.6	72.24	672.184	.884	.	.970
X2.7	71.70	680.633	.768	.	.970
X2.8	72.00	677.645	.814	.	.970
X2.9	71.17	677.566	.668	.	.971
X2.10	72.03	676.709	.786	.	.970
Y1	71.86	671.028	.815	.	.970
Y2	71.52	673.092	.701	.	.971
Y3	71.68	676.543	.631	.	.971
Y4	72.03	678.644	.772	.	.970
Y5	70.98	691.016	.526	.	.972
Y6	72.27	677.232	.868	.	.970
Y7	71.08	692.107	.558	.	.972
Y8	71.90	676.733	.714	.	.971
Y9	71.97	676.322	.780	.	.970
Y10	71.48	685.673	.671	.	.971

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.973	30

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,972 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kostruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 30 item, baik didalam variabel *Human Relation* (X_1), Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Variabel Y yaitu : Kinerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau handal.

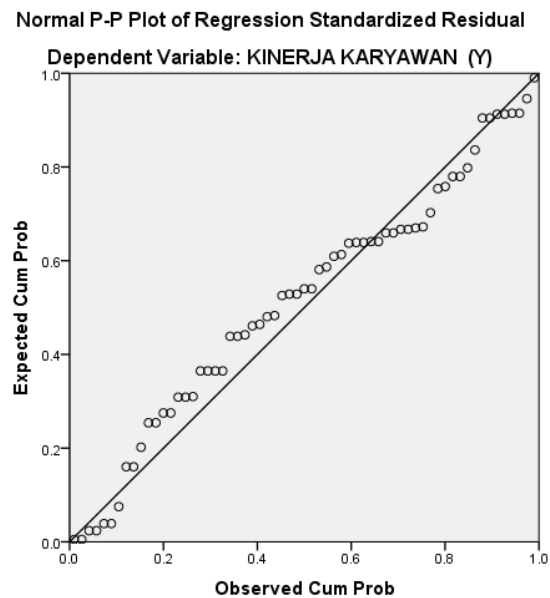
6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.33 Uji Normalitas



Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada *Human Relation* (X_1), Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 10$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.34 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	HUMAN RELATION (X1)	.097 10.347
	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	.097 10.347

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

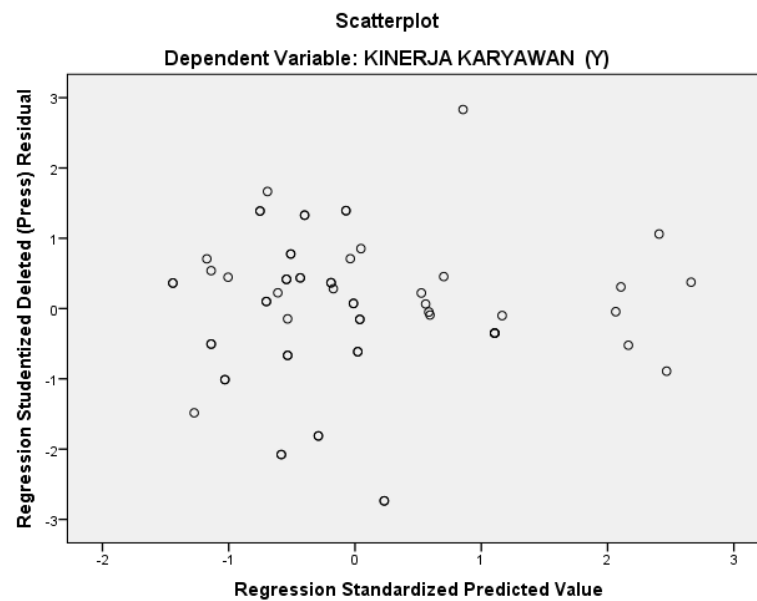
Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel *Human Relation* (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar 10.347 lebih besar dari 10 yang berarti ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance *Human Relation* (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) sebesar 0.097 lebih kecil dari 0.10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.35 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.23 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

7. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.36 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4774.130	2	2387.065	634.278	.000 ^b
Residual	225.806	60	3.763		
Total	4999.937	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), HUMAN RELATION (X1)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 634.278 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 634.278 > F_{tabel} 3,15 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.37 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.321	.713	
1 HUMAN RELATION (X1)	.220	.087	.222
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	.739	.085	.764

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.321 + 0.220 X_1 + 0.739 X_2$ Konstanta sebesar 1.321 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi *Human Relation* (X_1) sebesar 0.220, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0.739 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen pada tabel berikut ini :

Tabel 4.38 Hasil Uji-t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	1.321	.713	1.854	.069
HUMAN RELATION (X1)	.220	.087	2.517	.015
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)	.739	.085	8.652	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

$h_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

$h_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas terlihat bahwa variabel *Human Relation* nilai $t_{hitung} 2.517 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

2) Uji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik nilai $t_{hitung} 8.652 > t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.39 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.953	1.940

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), HUMAN RELATION (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data Primer di olah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.953 hal ini berarti 95.3% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan sisanya ($100\% - 95.3\% = 4.7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* nilai t_{hitung} $2.517 < t_{tabel}$ 1.670 dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan.

Human relation dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian, hal terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan, serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya sehinggatercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan untuk menciptakan

produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik nilai t_{hitung} 8.652 > t_{tabel} 1.670 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sarana dan prasarana yang baik juga salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sarana pra sarana berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Terry (2016:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhibaik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah diruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 634.278 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 634.278 > F_{tabel} 3,15 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat

dikatakan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya *human relation* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,1998). Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis ,menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

1. Uji Simultan (Uji-f)

Berdasarkan hasil uji serempak atau simultan (uji f) nilai F_{hitung} sebesar 634.278 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 634.278 > F_{tabel} 3,15$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel *Human Relation* nilai $t_{hitung} 2.517 < t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,015 < 0,050$, artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Variabel Lingkungan Kerja Fisik nilai $t_{hitung} 8.652 > t_{tabel} 1.670$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.953 hal ini berarti 95.3% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan sisanya ($100\% - 95.3\% = 4.7\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, penulis mencoba untuk memberi saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel human relations menunjukkan kebutuhan untuk bekerja sama. Oleh sebab itu dalam hal ini sistem yang digunakan perusahaan harus mendukung terjadinya penerapan kerja sama yang baik oleh antar karyawannya dan juga penerapan kerjasama dalam setiap penyelesaian tugas. Selain itu, tingkat human relations para karyawan harus lebih diperhatikan lagi meskipun hanya sebuah hubungan pekerjaan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik, karena variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja

karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar karyawan sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). *Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Budi W. Soetjipto (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A Usmara. Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Efendy (2018), *Asas Manajemen.*, cetakan ke II .Jakarta : Rajawali Pers
- Hamali (2016), *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Harini, S., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Imam Ghozali (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya;
- Onong (2014), *Human Relation & Public Relation*. Bandung : CV Mandar Maju

- Rukmana (2015), *Bank Syariah Teori Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Roziqin (2010), *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sedarmayanti (2017), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian (2014), *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). *Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE)*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4678-4684.