



**ANALISIS *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA)
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA,
LANGKAT**

SKRIPSI

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

Oleh :

**POPI NANDA SARI SINURAYA
NPM: 1815310330**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : 1. ANALISIS HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTARA MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA, LANGKAT

NAMA : POPI NANDA SARI
N.P.M : 1815310330
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Geby Citra Ananda, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rindi Andika, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : POPI NANDA SARI SINURAYA
NPM : 1815310330
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA, LANGKAT

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, 15 Mei 2024



(Popi Nanda Sari Sinuraya)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : POPI NANDA SARI
Tempat / Tanggal Lahir : Namu Ukur / 16-04-1999
NPM : 1815310330
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : LINGKUNGAN PERAGAHAN

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 dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 31 Mei 2024

Saya membuat pernyataan



POPI NANDA SARI

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat, dimana hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. *Human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to find out whether human relations partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat. Does the physical work environment partially have a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat. Do human relations and the physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 16.0 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 43 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that human relations partially have a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat, where the results of the regression coefficient show a value of 0.390 and a significant value of $0.001 < 0.05$. The physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat, where the results of the regression coefficient show a value of 0.438 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Human relations and the physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama, Langkat, where the research results show that F_{count} is $61.604 > F_{table}$ 3.23 and is significant at $0.000 < 0.05$.

Keywords : Human Relations, Physical Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Analisis *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama, Langkat**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Terima kasih kepada seluruh karyawan dan pimpinan PT Tirta Investama, Langkat atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Terima kasih kepada civitas akademika Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan..
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 15 Mei 2024
Penulis

Popi Nanda Sari Sinuraya
1815310330

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi.....	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Penilaian Kinerja	13
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	14
e. Indikator Kinerja	18
2. <i>Human Relation</i>	19
a. Pengertian <i>Human Relation</i>	19
b. Tujuan <i>Human Relation</i>	19
c. Indikator <i>Human Relation</i>	20
3. Lingkungan Kerja.....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Jenis Lingkungan Kerja	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42

F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
1. Sejarah Singkat PT Tirta Investama	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden	51
3. Deskripsi Variabel Penelitian	53
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	72
6. Regresi Linier Berganda	76
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	77
B. Pembahasan	80
1. Pengaruh Human relation Terhadap Kinerja Karyawan ...	80
2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
3. Pengaruh Human relation dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai <i>Human Relation</i> pada PT Tirta Investama, Langkat.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada PT Tirta Investama, Langkat.....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	53
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	54
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	54
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	55
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	55
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	56
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	56
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	57
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	57
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	58
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	59
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	59
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	60
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	60
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	61
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	62
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	62
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	63
Tabel 4.32 Pernyataan Y.1.....	63
Tabel 4.33 Pernyataan Y.2.....	64
Tabel 4.34 Pernyataan Y.3.....	65
Tabel 4.35 Pernyataan Y.4.....	65
Tabel 4.36 Pernyataan Y.5.....	66
Tabel 4.37 Pernyataan Y.6.....	66
Tabel 4.38 Pernyataan Y.7.....	67
Tabel 4.39 Pernyataan Y.8.....	67
Tabel 4.40 Pernyataan Y.9.....	68
Tabel 4.41 Uji Validitas X ₁ (Human relation).....	69
Tabel 4.42 Uji Validitas X ₂ (Lingkungan kerja fisik).....	69

Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	70
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X_1 (Human relation)	71
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X_2 (Lingkungan kerja fisik)	71
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	71
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	74
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.52	Uji Simultan	77
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	78
Tabel 4.54	Uji Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	72
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan sehingga manajemen perusahaan perlu menjaga dan mempertahankan keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan kinerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif.

Menurut Sutrisno (2019:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan yang tinggi maka kesempatan perusahaan untuk mencapai dan mengoptimalkan pencapaian tujuan dapat tercapai sehingga pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian dan prioritas

atas kinerja karyawan. Penilaian kinerja juga perlu dilakukan secara periodik misalnya enam bulan atau tahunan dan berkesinambungan sehingga dapat diketahui informasi mengenai kinerja karyawan apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kualitas							
1	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	13	30,24%	30	69,76%	43	100%
Kuantitas							
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien	11	25,59%	32	74,41%	43	100%
Ketepatan Waktu							
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	12	27,91%	31	72,09%	43	100%

Sumber: PT Tirta Investama, Langkat (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat yaitu karyawan belum dapat melakukan pekerjaan dengan teliti. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien. Karyawan belum dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Tirta Investama, Langkat yaitu *human relation* dan lingkungan kerja fisik.

Menurut Robbins (2019:49), *human relation* merupakan bentuk pola relasi yang dibangun antar individu untuk membangun interaksi timbal balik sebagai upaya persuasi satu sama lain. Human Relation menjadi unsur penting dalam membangun citra diri, kelompok, organisasi atau perusahaan sekalipun. Dalam kajian komunikasi, human relation menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human*

relation mempunyai peran besar untuk membantu kinerja karyawan dalam mempertahankan organisasi. Manusia yang bekerja dalam perusahaan, dan manusia yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan bukanlah sebuah robot yang tanpa naluriah dan beban psikologis. Dan komunikasi internal perusahaan yang agresif memungkinkan terjadinya perselisihan yang akibatnya berefek terhadap perusahaan. Bentuk aplikasi human relation adalah kepedulian (*charity*) dan tanggung-jawab (*responsibility*).

Berdasarkan pra survei terdapat masalah *human relation* pada PT Tirta Investama, Langkat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai *Human Relation* pada PT Tirta Investama, Langkat

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kebutuhan Bekerja Sama							
1	Karyawan menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya	12	27,91%	31	72,09%	43	100%
Kesiapan Mental							
2	Karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya	13	30,24%	30	69,76%	43	100%
Pengendalian Emosi							
3	Karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif	11	25,59%	32	74,41%	43	100%

Sumber: PT Tirta Investama, Langkat (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan *human relation* pada PT Tirta Investama, Langkat yaitu karyawan belum menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya. Karyawan belum siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya. Karyawan belum mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga belum tercipta suasana yang kondusif.

Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah lingkungan kerja fisik pada PT Tirta Investama, Langkat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada PT Tirta Investama, Langkat

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Penerangan							
1	Karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan	13	30,24%	30	69,76%	43	100%
Keamanan							
2	Karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan	11	25,59%	32	74,41%	43	100%
Kebersihan							
3	Karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan	12	27,91%	31	72,09%	43	100%

Sumber: PT Tirta Investama, Langkat (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan lingkungan kerja fisik pada PT Tirta Investama, Langkat yaitu karyawan masih mengeluh

dengan penerangan perusahaan yang disediakan. Karyawan merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan. Karyawan belum merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama, Langkat**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan belum dapat melakukan pekerjaan dengan teliti.
- b. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
- c. Karyawan belum dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu
- d. Karyawan belum menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya.
- e. Karyawan belum siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.
- f. Karyawan belum mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga belum tercipta suasana yang kondusif.
- g. Karyawan masih mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.
- h. Karyawan merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.

- i. Karyawan belum merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat?
2. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.

- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.
- c. Untuk mengetahui apakah *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan *human relation* dan lingkungan kerja fisik.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Hutagalung (2020), yang berjudul: pengaruh *human relation* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu *human relation*, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik, 1 (satu), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 76 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2024.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Tirta Investama, Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut Amsyah (2020:57), munculnya sistem yang berbasis komputer yang disesuaikan secara langsung untuk digunakan oleh eksekutif pembuat keputusan memungkinkan untuk mengadakan sebuah pengujian terhadap bagaimana sistem yang berbasis komputer oleh manajemen berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusannya. Sistem informasi manajemen merupakan sistem yang berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi pihak pimpinan. Informasi yang digunakan secara optimal dengan sistem informasi yang terencana dengan baik mendukung keberhasilan manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2020:91), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar karyawan dapat berkerja dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi”. Sistem informasi dapat mendukung fungsi-fungsi

manajemen, mulai dari perumusan tujuan dan sasaran sampai evaluasi yang diselenggarakan perusahaan bagi evaluasi program-program peningkatan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, diperlukan pengadaan sistem informasi yang akan dianalisis pengaruhnya bagi semua kegiatan yang dilaksanakan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019:41) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2019:45), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Simamora (2019:67), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dharma (2018:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mathis (2020:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Sutrisno (2019:47) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian individu, gaji dan lingkungan kerja organisasi.

1) Kepribadian Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), dimana faktor individu yaitu kepribadian karyawan/individu. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki kepribadian diri yang baik. Kepribadian yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya kepribadian yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ)..

2) *Human Relation*

Pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama dengan perasaan.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja, dimana faktor lingkungan yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja di dalam organisasi. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi

itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya. Menurut Mangkunegara (2020:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Sastrohadiwiryo (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir

tahun. Menurut Hasibuan (2020:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.”

Mangkunegara (2020:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2020:79), sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2018:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakkuratan informasional.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Indikator Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Menurut Sutrisno (2019:42) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. *Human Relation*

a. *Pengertian Human Relation*

Menurut Robbins (2019:44), *Human relation* adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork, dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2018:33), *human relations* (hubungan insani) adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama dengan perasaan. Menurut Samsudin (2020:78), *Human relation* adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. puas, yang meliputi kekuasaan ekonomis, psikologis dan kepuasan sosial. Definisi singkat bahwa hubungan manusia memotivasi orang untuk mengembangkan kerja tim yang produktif dan memenuhi.

b. *Tujuan Human Relation*

Menurut Robbins (2019:45), menyebutkan maksud dan tujuan Human Relations adalah:

- 1) Untuk meningkatkan semangat kerja di dalam suatu organisasi.
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerja serta kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya, serta kerja sama di antara rekan kerja.
- 3) Untuk dapat mengurangi akan aspek-aspek negatif dari timbulnya konflik maupun frustrasi.
- 4) Untuk mengetahui seawal mungkin masalah yang terjadi di dalam organisasi.
- 5) Untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor psikologis, manajemen, sosiologi maupun komunikasi serta ekologi mempengaruhi hubungan kerja di dalam suatu organisasi.

c. Indikator *Human Relation*

Menurut Robbins (2019:47), indikator *human relation* adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan bekerja sama
Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Kesiapan Mental
Keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon terhadap sesuatu yang berhubungan dengan batin dan karakter seseorang tetapi tidak bersifat jasmani.
- 3) Pengendalian Emosi
Suatu bentuk usaha yang menitik beratkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi dan

mengarahkan energi emosi tersebut ke suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2019:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2019:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan

kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tentunya berdampak kepada kepuasan kerja

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2018:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari

lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2018:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang

terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu

keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa

lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (2018:187), “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya

mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito (2018:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

2) 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 temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,

karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

3) 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 berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan di Tempat 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. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6) Bau-bauan 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.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

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

9) Musik di tempat kerja

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

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

11) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian

ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:190), “indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Nitisemito (2018:191), “indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 2) Kerja sama, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Lankesh wara (2021)	<i>A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella</i>	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gusti (2021)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong.	<i>Human Relation</i> Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hutagalung (2020)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai	<i>Human Relation</i>	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Samson (2020)	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town</i>	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Budianto (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Putri (2019)	Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahmawanti (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Malang Utara)				
	Putra (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Alfian (2018)	Pengaruh Kepribadian, lingkungan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)	Kepribadian dan Kompetensi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Al-Omari (2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2024

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019:49), *human relation* merupakan bentuk pola relasi yang dibangun antar individu untuk membangun interaksi timbal balik sebagai

upaya persuasi satu sama lain. Human Relation menjadi unsur penting dalam membangun citra diri, kelompok, organisasi atau perusahaan sekalipun. Dalam kajian komunikasi, human relation menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human relation* mempunyai peran besar untuk membantu kinerja karyawan dalam mempertahankan organisasi. Manusia yang bekerja dalam perusahaan, dan manusia yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan bukanlah sebuah robot yang tanpa naluri dan beban psikologis. Dan komunikasi internal perusahaan yang agresif memungkinkan terjadinya perselisihan yang akibatnya berefek terhadap perusahaan. Bentuk aplikasi human relation adalah kepedulian (*charity*) dan tanggung-jawab (*responsibility*).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

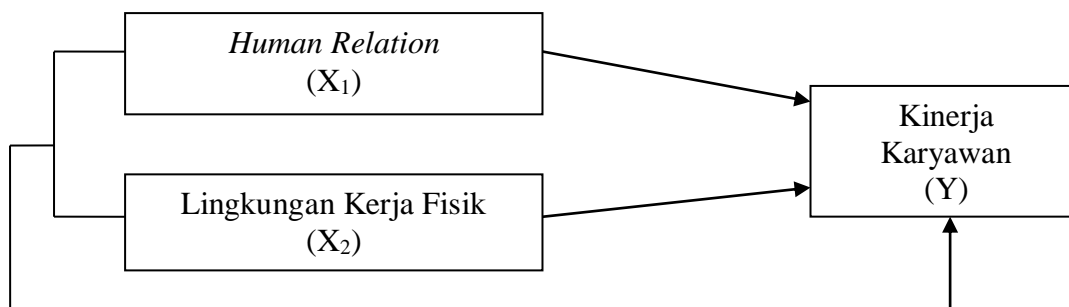
Menurut Nitisemito (2018:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja.

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

Menurut Sutrisno (2019:47), dalam kajian komunikasi, human relation menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human relation* mempunyai peran besar untuk membantu kinerja karyawan dalam mempertahankan organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2024

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.
2. Diduga lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.
3. Diduga *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tirta Investama, Langkat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2024 sampai dengan Mei 2024, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2024			Maret 2024			April 2024			Mei 2024		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2024)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama *human relation* (X_1) dan variabel bebas kedua lingkungan kerja fisik (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
<i>Human Relation</i> (X_1)	Keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork, dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. (Robbins, 2019:44)	1. Kebutuhan bekerja sama 2. Kesiapan Mental 3. Pengendalian Emosi (Robbins, 2019:47)	1. Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. 2. Keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon terhadap sesuatu yang berhubungan dengan batin dan karakter seseorang tetapi tidak bersifat jasmani. 3. Suatu bentuk usaha yang menitik beratkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi dan mengarahkan energi emosi tersebut ke suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan.	Skala likert
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang	1. Penerangan 2. Keamanan 3. Kebersihan	1. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting	Skala likert

	dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito, 2018:184)	(Nitisemito, 2018:190)	dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. 2. Rasa aman bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2019:41)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Sutrisno, 2019:42)	1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. Jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2024)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Investama, Langkat sebanyak 43 karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 31.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan tetap/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data

tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai

adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = *Human Relation* (*Independent Variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Tirta Investama

PT Tirta Investama atau yang lebih dikenal dengan AQUA, merupakan sebuah perusahaan pelopor air mineral dalam kemasan di Indonesia. PT Tirta Investama atau yang lebih dikenal dengan AQUA, merupakan sebuah perusahaan pelopor air mineral dalam kemasan di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada 1973 dan kemudian menjalin kemitraan strategis dengan Danone pada 1998. PT Tirta Investama memiliki visi ingin menjadi inspirasi kepada masyarakat Indonesia mengenai hidrasi yang sehat. Untuk mewujudkan visi tersebut, AQUA memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dan minuman ringan non karbonasi yang sehat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Tirta Investama menerapkan nilai-nilai kemanusiaan, keterbukaan, kedekatan dan antusiasme. Nilai-nilai ini juga memandu setiap pengambilan keputusan dan cara pandang profesional Perusahaan. Sampai saat ini, PT Tirta Investama telah melakukan berbagai macam inovasi yang membuat produk mereka tetap eksis sampai saat ini. tentu saja, eksistensi tersebut adalah sesuatu yang telah dibangun dalam proses sejarah yang panjang. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, AQUA didirikan pada 1973 oleh Tirta Utomo sebagai pelopor perusahaan air minum dalam kemasan pertama di Indonesia. Pabrik pertama AQUA pada saat itu didirikan di Pondok Ungu, Bekasi.

Pada saat itu, Aqua dijual dengan kemasan botol kaca berukuran 950 ml, dan dijual dengan harga 75 rupiah.

- a. Pada 1984, AQUA mendirikan pabrik keduanya di Pandaan Jawa Timur. Adapun tujuan pembangunan pabrik yang kedua ini adalah agar bisa lebih dekat dengan konsumen di wilayah tersebut. Pada 1995, AQUA melakukan inovasi dengan menerapkan sistem produksi in line. Produksi in line adalah sistem pemrosesan air dan pemuatan kemasan yang dilakukan secara bersamaan. Sistem ini memungkinkan botol aku yang baru saja selesai dibuat dapat dengan segera diisi dengan air bersih sehingga lebih higienis.
- b. Pada 1998, PT Tirta Investama menjalin kerja sama dengan Danone melalui Danone Asia Holding Pte.Ltd sebagai minority shareholder. Selanjutnya, PT Tirta Investama, PT Aqua Golden Mississippi dan PT Tirta Sibayakindo sepakat untuk bersinergi sebagai Grup Aqua.
- c. Kemudian pada 2000, AQUA mulai mencantumkan logo Danone pada seluruh produk Aqua.
- d. Pada 2001, Danone meningkatkan kepemilikan saham di PT Tirta Investama, sehingga Danone menjadi pemegang saham mayoritas Grup Aqua. Sejak saat itu, AQUA terus berinovasi dan berkontribusi dalam berbagai kegiatan peduli lingkungan dan penyediaan air bersih di wilayah-wilayah yang sulit air.

PT Tirta Investama sebagai bagian dari Grup AQUA, juga telah membuktikan diri dengan serangkaian penghargaan yang telah diraih dalam beberapa tahun terakhir, antara lain sebagai berikut:

- a. Tahun 2020 Anugerah Proper Emas untuk dua Pabrik Danone-AQUA dan Anugerah Proper Hijau untuk delapan Pabrik Danone-AQUA dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia
- b. Tahun 2019 Pabrik AQUA – Bekasi mendapatkan penghargaan Subroto Bidang Efisiensi Energi (PSBE)

Penghargaan dari Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Sulawesi Utara untuk Pabrik AQUA di Airmadidi sebagai apresiasi pada program CSR Danone-AQUA dinilai memberi andil dan sukses menunjang program pemerintah dalam memajukan pelestarian Magrove di Desa Bahowo. Danone-AQUA dianugerahi Halal Award - Halal Top Brand untuk yang ketiga kalinya oleh Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan, dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia (LPPOM MUI). Danone-AQUA mendapatkan Penghargaan Industri Hijau 2019 untuk 15 pabrik dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia melalui 15 pabrik

Tahun 2018 Halal Award – Halal Top Brand 2018 untuk kategori Air Minum dalam Kemasan dari Lembaga Pengkajian Pangan, Obat-obatan dan Kosmetika Majelis Ulama Indonesia (LPPOM MUI) dan Kementerian Agama Republik Indonesia. Anugerah Proper Hijau untuk 10 Pabrik Danone-AQUA dari Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Penghargaan ProKlim (Program Kampung Iklim) Utama 2018 kepada Pabrik Danone-AQUA Wonosobo untuk Kampung Wisata Sayur “Cengkul”, Blederan. Penghargaan Padmamitra untuk Kategori Bidang Difabel kepada Pabrik Danone-AQUA Klaten dari Forum CSR – Kesejahteraan Sosial bekerjasama dengan Kementerian Sosial. Penghargaan Corporate Social Responsibility bidang kesehatan untuk

Program WASH dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Penghargaan Innovative Solution on Conservation Program. Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	69.8	69.8	69.8
Perempuan	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tirta Investama, Langkat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 69.8% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	24	55.8	55.8	86.0
41 - 50 Tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tirta Investama, Langkat yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.0	7.0	7.0
S1	38	88.4	88.4	95.3
S2	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tirta Investama, Langkat yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 88.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tirta Investama, Langkat yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu human relation dan lingkungan kerja fisik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 43 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Human relation)

Tabel 4.5
Setiap karyawan menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Ragu-Ragu	18	41.9	41.9	48.8
Setuju	17	39.5	39.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.6%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap karyawan menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya.

Tabel 4.6
Kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.6	25.6	25.6
Ragu-Ragu	10	23.3	23.3	48.8
Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (23.3%) dan sebanyak 11 orang (25.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai.

Tabel 4.7
Pelaksanaan komunikasi dibutuhkan dalam bekerjasama.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pelaksanaan komunikasi dibutuhkan dalam bekerjasama.

Tabel 4.8
Setiap karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
	Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	58.1
	Setuju	14	32.6	32.6	90.7
	Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa setiap karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.

Tabel 4.9
Saya menerima saat pimpinan memberikan saran atau kritik.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	23	53.5	53.5	53.5
	Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	62.8
	Setuju	6	14.0	14.0	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (23.3%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 23 orang (53.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (53.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya menerima saat pimpinan memberikan saran atau kritik.

Tabel 4.10
Konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	15	34.9	34.9	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa konsentrasi merupakan syarat untuk dapat bekerja dengan baik.

Tabel 4.11
Setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	76.7
Setuju	7	16.3	16.3	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif.

Tabel 4.12
Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah.

Tabel 4.13
Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Ragu-Ragu	21	48.8	48.8	69.8
Setuju	11	25.6	25.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (20.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.

b. Variabel X₂ (Lingkungan kerja fisik)

Tabel 4.14
Karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Ragu-Ragu	9	20.9	20.9	27.9
	Setuju	11	25.6	25.6	53.5
	Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.9%) dan sebanyak 3 orang (7.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan penerangan yang ada.

Tabel 4.15
Karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Ragu-Ragu	8	18.6	18.6	34.9
Setuju	11	25.6	25.6	60.5
Sangat Setuju	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.7%) dan sebanyak 5 orang (11.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tidak terganggu dalam bekerja akan kurangnya penerangan yang ada di perusahaan.

Tabel 4.16
Karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.3	9.3	11.6
Ragu-Ragu	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	19	44.2	44.2	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.9%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu

sebanyak 4 orang (9.3%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.3%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak pernah mengeluh dengan penerangan perusahaan yang disediakan.

Tabel 4.17
Karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.9	34.9	34.9
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	37.2
Setuju	6	14.0	14.0	51.2
Sangat Setuju	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%), setuju sebanyak 6 orang (14.0%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 15 orang (34.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.18 Karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	11.6
Ragu-Ragu	6	14.0	14.0	25.6
Setuju	8	18.6	18.6	44.2
Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.0%) dan sebanyak 2 orang (4.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (55.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa betah dalam bekerja karena keamanan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.19
Karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Tidak Setuju	15	34.9	34.9	51.2
Ragu-Ragu	3	7.0	7.0	58.1
Setuju	7	16.3	16.3	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.6%), setuju sebanyak 7 orang (16.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Karyawan tidak merasa resah dengan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 4.20
Karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	5	11.6	11.6	25.6
Setuju	14	32.6	32.6	58.1
Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.6%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa betah dengan kebersihan yang ada perusahaan.

Tabel 4.21
Karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Ragu-Ragu	11	25.6	25.6	44.2
Setuju	8	18.6	18.6	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%), setuju sebanyak 8 orang (18.6%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (25.6%) dan sebanyak 8 orang (18.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (37.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan lebih giat bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

Tabel 4.22
Karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	7	16.3	16.3	32.6
Setuju	4	9.3	9.3	41.9
Sangat Setuju	25	58.1	58.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%), setuju sebanyak 4 orang (9.3%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (16.3%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (58.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja apabila perusahaan selalu memperhatikan kebersihan.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.23
Karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	13	30.2	30.2	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 13 orang (30.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

Tabel 4.24
Karyawan adalah orang yang teliti.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.0%), setuju sebanyak 19 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang teliti.

Tabel 4.25
Karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	55.8
Setuju	18	41.9	41.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 4 orang (9.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.26
Karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	32.6	32.6	32.6
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	62.8
Setuju	14	32.6	32.6	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 14 orang (32.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (32.6%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju dan tidak setuju bahwa karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.

Tabel 4.27
Karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	13	30.2	30.2	46.5
Setuju	17	39.5	39.5	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.0%), setuju sebanyak 17 orang (39.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (30.2%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (39.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

Tabel 4.28
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	20	46.5	46.5	74.4
Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

Tabel 4.29
Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepadanya.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.9	27.9	27.9
Ragu-Ragu	22	51.2	51.2	79.1
Setuju	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%) dan sebanyak 12 orang (27.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepadanya.

Tabel 4.30
Karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan perkerjaan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	14	32.6	32.6	48.8
Setuju	20	46.5	46.5	95.3
Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.7%), setuju sebanyak 20 orang (46.5%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (32.6%) dan sebanyak 7 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (46.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.31
Karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.
Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Ragu-Ragu	19	44.2	44.2	58.1
	Setuju	14	32.6	32.6	90.7
	Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.3%), setuju sebanyak 14 orang (32.6%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%) dan sebanyak 6 orang (14.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Human relation
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.6512	24.518	.365	.818
Pernyataan X1.2	25.9535	23.855	.417	.813
Pernyataan X1.3	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.4	25.9767	22.166	.537	.799
Pernyataan X1.5	26.1395	19.694	.589	.796
Pernyataan X1.6	26.0698	23.733	.405	.815
Pernyataan X1.7	26.2326	21.754	.664	.784
Pernyataan X1.8	25.7907	22.265	.627	.790
Pernyataan X1.9	26.0698	23.543	.492	.805

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Human relation dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Lingkungan kerja fisik
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.5349	46.350	.700	.840
Pernyataan X2.2	30.8837	47.534	.396	.868
Pernyataan X2.3	30.6512	46.804	.629	.845
Pernyataan X2.4	30.8837	42.724	.669	.840
Pernyataan X2.5	30.5116	45.827	.587	.848
Pernyataan X2.6	31.6512	43.137	.574	.852
Pernyataan X2.7	30.6279	46.049	.661	.842
Pernyataan X2.8	30.9070	45.324	.642	.843
Pernyataan X2.9	30.5581	46.110	.564	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.0698	26.352	.594	.911
Pernyataan Y.2	25.9070	24.039	.814	.895
Pernyataan Y.3	25.9535	26.141	.699	.904
Pernyataan Y.4	26.2326	24.230	.715	.903
Pernyataan Y.5	25.8140	23.774	.757	.900
Pernyataan Y.6	26.3488	26.614	.576	.912
Pernyataan Y.7	26.3953	26.197	.676	.906
Pernyataan Y.8	25.9302	24.209	.827	.895
Pernyataan Y.9	25.9535	25.283	.654	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X₁) Human relation
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,820 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Human relation adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X₂) Lingkungan kerja fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,862 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	9

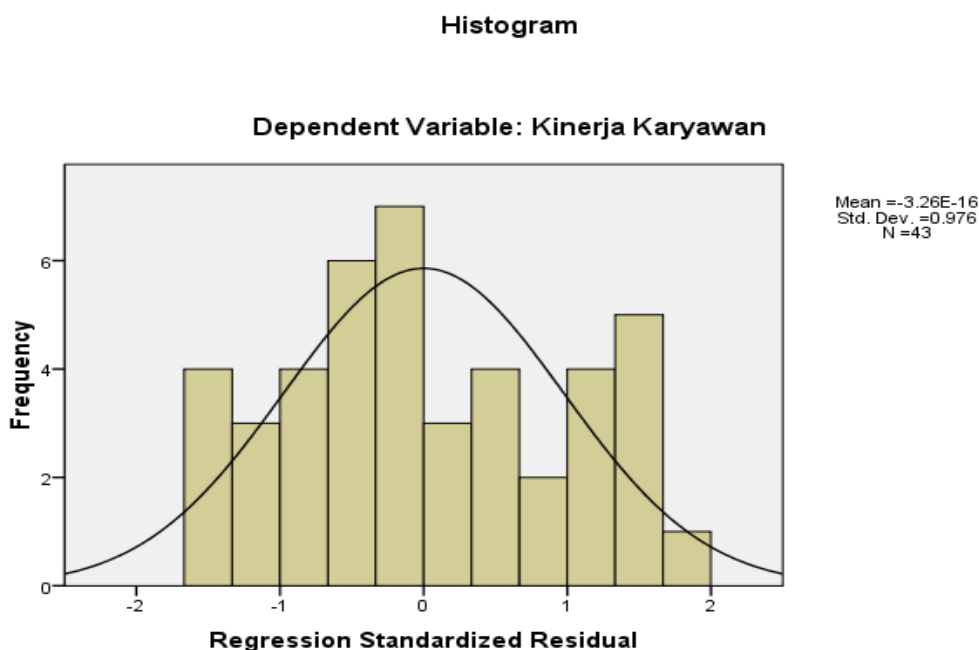
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

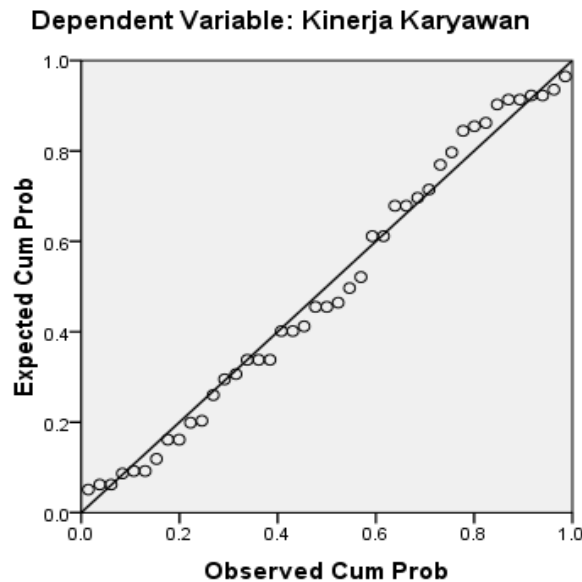


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *PP Plot* terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78109239
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.544
Asymp. Sig. (2-tailed)		.929
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,929 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,929 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Human relation	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Lingkungan kerja fisik	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

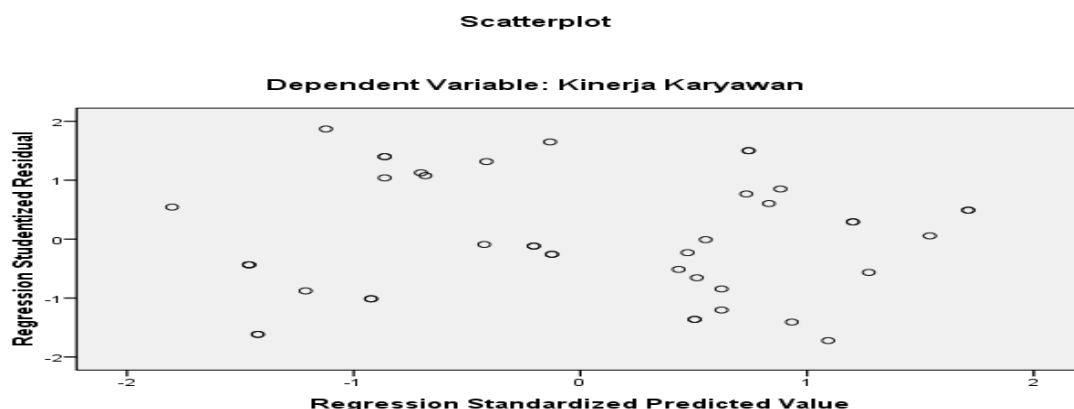
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Human relation $1,687 < 10$ dan lingkungan kerja fisik $1,687 < 10$, serta nilai *Tolerance* Human relation $0,593 > 0,10$ dan lingkungan kerja fisik $0,593 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Human relation	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Lingkungan kerja fisik	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,754 + 0,390 X_1 + 0,438 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,754.
- b. Jika terjadi peningkatan Human relation 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,390 (39,0%).
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,438 (43,8%).

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.41
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000.594	2	500.297	61.604	.000^a
	Residual	324.848	40	8.121		
	Total	1325.442	42			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Human relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 61,604 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Human relation dan

lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.42
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.754	2.541	1.084	.285		
	Human relation	.390	.108	3.617	.001	.593	1.687
	Lingkungan kerja fisik	.438	.076	5.771	.000	.593	1.687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Human relation terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,617 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar

0,001, sehingga $t_{hitung} 3,617 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Human relation berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,771 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	2.84977

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Human relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Human relation dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan oleh

faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

c. Pembahasan

1. Pengaruh Human relation Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,390 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gusti (2021), yang menunjukkan bahwa Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Human relation merupakan bentuk pola relasi yang dibangun antar individu untuk membangun interaksi timbal balik sebagai upaya persuasi satu sama lain. Human Relation menjadi unsur penting dalam membangun citra diri, kelompok, organisasi atau perusahaan sekalipun. Dalam kajian komunikasi, human relation menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human relation* mempunyai peran besar untuk membantu kinerja karyawan dalam mempertahankan organisasi. Manusia yang bekerja dalam perusahaan, dan manusia yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan bukanlah sebuah robot yang tanpa naluri dan beban psikologis. Dan komunikasi internal perusahaan yang agresif memungkinkan terjadinya perselisihan yang akibatnya berefek terhadap perusahaan. Bentuk aplikasi human relation adalah kepedulian

(*charity*) dan tanggung-jawab (*responsibility*). Perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif dengan karyawan dan memberikan contoh di dalam perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,438 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Samson (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan

hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja. Perusahaan harus memperhatikan tingkat sirkulasi udara dimana banyak karyawan menilai kualitas sirkulasi udara masih belum cukup baik. Perlu dipahami bahwa sirkulasi udara yang kurang baik berdampak pada tingkat fokus karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Human relation dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 61,604 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gusti (2021) dan Samson (2020), yang menunjukkan bahwa Human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam kajian komunikasi, human relation menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human relation* mempunyai peran besar untuk membantu kinerja karyawan dalam mempertahankan organisasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Perusahaan memperhatikan karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.
2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.
3. *Human relation* dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama, Langkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan agar memberi edukasi tentang pentingnya hubungan antar manusia (human relations) dalam organisasi dengan mengundang pakar – pakar dalam membangun human relations sehingga dalam menjalankan kegiatan organisasi senantiasa menerapkan Hubungan Antar Manusia (human relations) dengan baik dan selalu menjaga tali silaturahmi antara karyawan dan pimpinan sehingga tidak ada kesenjangan sosial. Perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif dengan karyawan dan

memberikan contoh di dalam perusahaan. Selain itu manajer lebih memperhatikan arus penyampaian komunikasi yang dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan dan antara pimpinan dengan karyawan.

2. Disarankan pada perusahaan mempertahankan karyawan yang dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Dengan solusi melakukan pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan tingkat sirkulasi udara dimana banyak karyawan menilai kualitas sirkulasi udara masih belum cukup baik. Perlu dipahami bahwa sirkulasi udara yang kurang baik berdampak pada tingkat fokus karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Disarankan kepada organisasi untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja. Perusahaan harus dapat memperhatikan kinerja karyawannya, terutama mengenai kuantitas kerja karyawan, karena semangat dalam bekerja tidak akan dapat muncul begitu saja maka dari itu perusahaan harus terus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amsyah, Zulkifli. (2020). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Surya, 2018. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen*. Edisi Kedua, Penerbit : Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Robbins, S P. dan Timothy, A. J. 2019. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, S.H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE- YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

Jurnal :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Alfian. (2018). Pengaruh Kepribadian, lingkungan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan).
- Al-Omari. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Gusti, Putri Noviyanti Farahdiba. (2021). Pengaruh *Human Relation* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong.
- Hutagalung, Fitra Amalia. (2020). Pengaruh *Human Relation* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- 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.
- Lankeshwara. (2021). *A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.

Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.

Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.

Putra. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)

Putri. (2019). Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rahmawanti.

(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)

Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.

RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.

Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

Samson. (2020). *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*

SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.