



**PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

FACHRYZATUL FIFID NEOVITA

NPM 21901092041



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2023**

RINGKASAN

Fachryzatul Fifid Neovita, 2023. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)". Dosen Pembimbing 1: Daris Zunaida, S.AB., M.AB., M.Si, Dosen Pembimbing 2 : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana, untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 42 orang. Data yang diperoleh diolah menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,172 > 2,023$) dengan nilai *Signifikan* sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,455 > 2,023$) dengan tingkat *Signifikan* sebesar $0,019 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $66,375 > 3,238$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi 76,1% oleh variabel *human relation* dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

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

SUMMARY

Fachryzatul Fifid Neovita, 2023. "The Influence of Human Relations and the Work Environment on Employee Performance (Studies on Production Employees of PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)". Supervisor 1: Daris Zunaida, S.AB., M.AB., M.Si, Advisor 2 : Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

This study aims to fulfill the requirements for obtaining a bachelor's degree, to determine the effect of human relation, work environment on employee performance and to determine the contribution of the ups and downs of the independent variable (X) to the dependent variable (Y). This type of research uses quantitative research, with data collection techniques using questionnaires and observation. The population in this study are production employees of PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. The sampling technique in this study used a saturated sample with the number of samples used in this study, namely 42 people. The data obtained was processed using IBM SPSS Statistics Version 25.

The results of this study indicate that variable human relation (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.172 > 2.023$) with value Significant of $0.003 < 0.05$. Work environment variable (X2) significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.455 > 2.023$) with level Significant as big $0.019 < 0.05$. The results of the F test show that the variable human relation and work environment simultaneously influence employee performance with the acquisition of $F_{count} > F_{table}$ namely $66,375 > 3.238$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The test results for the coefficient of determination show that the employee performance variable (Y) is 76.1% influenced by the human relations and work environment variables. While the remaining 23.9% is influenced by other variables outside of the variables studied.

Keywords : Human Relation, Work Environment, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman ini sumber daya manusia menjadi salah satu alasan penting bagi organisasi untuk dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah organisasi semua sumber daya manusia di dalamnya, baik pada jajaran manajerial maupun operasional harus mampu bertanggung jawab penuh untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasinya. Kinerja suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan dan produktivitas sumber daya manusia didalamnya.

Dikutip dari Kumparan.com, produktivitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia masih tergolong rendah dan sulit untuk ditingkatkan. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Thailand dan Malaysia, Indonesia memiliki tingkat produktivitas yang masih tergolong buruk. Salah satu munculnya permasalahan sumber daya manusia di Indonesia budaya masyarakat yang cukup konservatif dalam menghadapi waktu. Selain itu, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang relatif besar tentunya memiliki berbagai jenis sumber daya manusia (SDM) dengan pola pikir, keterampilan, kualitas, dan watak yang berbeda-beda.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu

kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu perusahaan dibidang pertanian yakni pupuk pertanian & perkebunan.

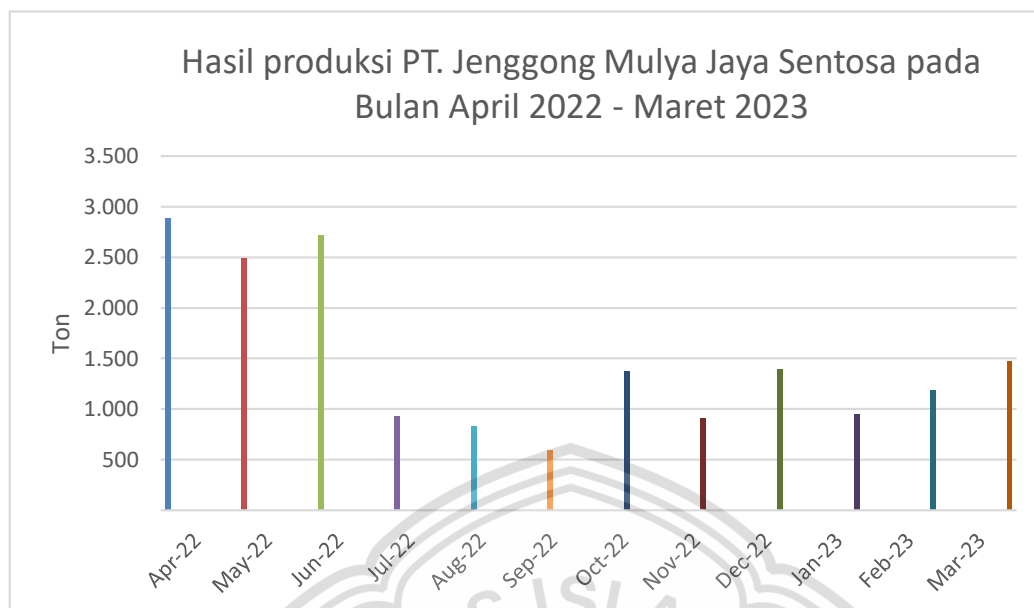
Dikutip dari Kemenprin.go.id, industri pupuk merupakan salah satu sektor strategis yang dapat menghidupkan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan, industri pupuk berperan penting dalam mendorong peningkatan produksi sektor pertanian yang mendukung program ketahanan pangan nasional di masa datang. Pupuk mampu menyumbang 20% keberhasilan peningkatan produksi pertanian dan berkontribusi 15-30 persen dalam struktur biaya usaha pertanian padi. (Koran Sindo, 2019)

Menurut survey yang dilakukan CDMI, kebutuhan pupuk baik organik maupun anorganik di Indonesia terus mengalami peningkatan. Hal ini seiring dengan meningkatnya permintaan dari sektor perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit, karet, kakao, kopi, tebu, kapas, tembakau, jagung, padi dan masih banyak yang lain. Selain itu, survey menemukan persoalan yang masih membelit pada industri pupuk nasional yaitu belum optimalnya produksi pupuk sehingga terjadi ketimpangan antara demand dan supply. Oleh karena itu, kinerja perusahaan pupuk perlu ditingkatkan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memiliki kreativitas dan kinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aset

perusahaan yang paling penting dan memegang peranan kunci sebagai pemikir, perencana dan pengelola kegiatan perusahaan, karyawan memerlukan *human relation* dan lingkungan kerja yang baik untuk bekerja lebih rajin. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengingat pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan harus lebih memperhatikan tugas-tugas yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu perusahaan pupuk swasta di Gresik adalah PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang konstruksi, developer, welding dan pupuk pertanian & perkebunan, perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2019. Perusahaan ini dulunya hanya perusahaan kecil dengan nama CV. Jenggong Mulya Jaya yang berdiri sejak tahun 1992 namun dulunya perusahaan ini hanya bergerak di bidang konstruksi, developer dan welding namun dengan berjalannya waktu dan berkembangnya zaman sekarang perusahaan ini juga melebarkan usahanya ke dunia pupuk pertanian & perkebunan sehingga perusahaan ini menjadi lebih besar dan menjadi perusahaan yang bergerak diberbagai bidang. Namun pada saat peneliti melakukan observasi, peneliti menemukan hasil produksi yang tidak stabil dan tidak memenuhi standart yang sudah ditetapkan perusahaan. Berikut data hasil produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa:



Gambar 1 Data hasil produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Berdasarkan grafik hasil produksi di atas dapat terlihat bahwa hasil produksi pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa tidak stabil atau tidak sesuai dengan standart hasil produksi yang sudah ditetapkan perusahaan, terkadang mengalami kenaikan dan terkadang juga mengalami penurunan dari bulan ke bulan. Hasil produksi pada bulan April hingga Juni sudah sangat stabil dan tidak mengalami penurunan hasil produksi yang signifikan, namun dari bulan Juli hingga September mengalami penurunan yang begitu signifikan dan bulan-bulan selanjutnya sangat tidak stabil. Seperti pada bulan Juni hasil produksi mencapai angka 2.750 Ton, namun hingga bulan Spetember mengalami penurunan hasil produksi yang sangat drastis yaitu hanya mencapai 750 Ton pupuk. Kemungkinan salah satu faktor yang meyebabkan penurunan hasil produksi pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa yaitu *human relation* dan

lingkungan kerja.

Dikutip dari Kompasiana.com, *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. Dengan membangun *human relation* yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan akan terjalin kerja sama yang lebih baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa memiliki jumlah karyawan yang banyak yang terdiri dari beberapa tim produksi, dan setiap karyawan maupun atasan harus saling bekerja sama saat produksi berlangsung, serta membutuhkan suatu kerjasama yang baik dan saling melengkapi. *Human relation* yang terjalin antar karyawan maupun atasan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa masih kurang baik yang menyebabkan produk yang dihasilkan tidak memenuhi standart perusahaan sehingga dapat mempengaruhi jumlah hasil produksi perusahaan.

Human relation merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk membangkitkan semangat dan kegiatan berkerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Effendy, 2009:50). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan hubungan yang baik antar karyawan

(*human relation*) agar karyawan dapat mencurahkan tenaga, pikiran dan kreativitas yang dimiliki ke dalam pekerjaannya.

Dikutip dari Merdeka.com, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan kerja yang kondusif dan mengerti akan keseimbangan kehidupan karir dan pribadi. Bagi para karyawan, lingkungan kerja adalah bagian yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang pupuk karena pada bidang ini membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendapatkan kinerja yang efektif dan akan membuat produktivitas perusahaan berjalan dengan baik.

Selain faktor *human relation* yang sudah dijelaskan diatas keadaan lingkungan kerja fisik juga tidak kalah penting karena itu dapat mempengaruhi perasaan karyawan di tempat kerja. Lingkungan yang bersih dan nyaman membuat karyawan senang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang pupuk yang pada dasarnya banyak memiliki faktor ketidaknyamanan yang akan dirasakan oleh setiap karyawan seperti banyak suara bising yang dihasilkan oleh mesin atau alat berat, bau-bau yang

didapatkan dari bahan kimia serta yang pastinya banyak debu dan kotor. Maka dari itu perusahaan harus memberikan kenyamanan lain diluar dari lingkungan kerja yang ada, sehingga karyawan tetap merasa nyaman dan senang.

Sedarmayanti (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan pekerjaan dengan lingkungan. Perusahaan harus membuat kondisi lingkungan kerja menjadi baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman, senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti dkk. (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi juga terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak selamanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian

yang dilakukan Warongan dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Jordan Bakery Tomohon. Hal ini berarti walaupun secara tidak signifikan namun semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidaknya tergantung pada objek penelitiannya dikarenakan tidak ada alasan secara khusus melainkan dilihat dari kondisi perusahaan nya sendiri.

Penelitian saat ini dibuat berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel dan objek penelitian. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel *human relation* dan lingkungan kerja. Objek penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, yang berhubungan dengan pekerjaan seperti hubungan baik antar karyawan (*Human relation*), kondisi lingkungan kerja, serta kinerja setiap karyawan memiliki

peran hubungan manusia yang diterapkan, bagaimana perusahaan mengelola dan membentuk sebuah strategi yang tepat untuk membentuk kelompok kerja yang kuat dan mampu bekerja sama dalam menghadapi maupun menanggapi masalah yang terjadi dengan cepat dan cerdas dalam perusahaan. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang *human relation*, lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan yang baik. Dengan melihat kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan produksi PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

3. Mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur dan memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang *human relation*, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Instansi

Semoga penelitian ini dapat dijadikan masukan atau informasi bagi pihak instansi mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik serta penyelesaian masalah mengenai hubungan antar pegawai yang telah terjadi pada instansi tersebut.

b. Manfaat Bagi Universitas

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi, gambaran dan bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Jenggong Mulya JayaSentosa

c. Manfaat Bagi Peneliti

Semoga penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas untuk peneliti dapat memahami maksud dan tujuan mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika penulisan ini terdapat pembahasan yang tersusun dalam beberapa kelompok sehingga mempermudah dalam memahami maksud dan tujuan penulisan. Sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. selain itumembahas tentang latar belakang pentingnya *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan tentunya ketatnya persaingan bisnis yang menuntut *profesionalitas* dengan adanya sumber daya manusia yang memadai.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pendukung penelitian, teori-teori yang diambil dari buku maupun jurnal yang berkaitan dengan penelitian, diantaranya seperti teori tentang *Human relation*, Lingkungan kerja,dan Kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

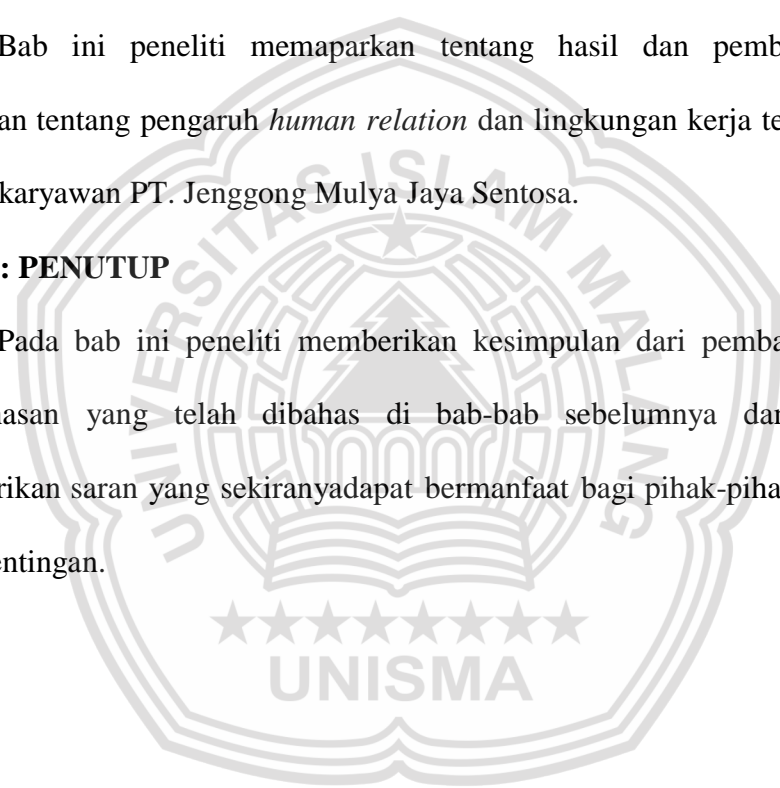
Bab ini peneliti menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, diantaranya adalah jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini peneliti memaparkan tentang hasil dan pembahasan penelitian tentang pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini peneliti memberikan kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah dibahas di bab-bab sebelumnya dan juga memberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa)".maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa secara parsial *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *human relation* antar karyawan maupun atasan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu menciptakan energi positif yang dapat menunjang produktivitas dan kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji simultan atau uji F maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama *human*

relation dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang positif dan dapat diperbaiki di kemudian hari. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa

a. *Human Relation*

Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel *human relation* pada item adanya intruksi (X1.2.2) memiliki skor terendah dengan demikian diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan pada PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan intruksi secara berkala sehingga karyawan dapat menghasilkan produk sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pada variabel lingkungan kerja dengan item sirkulasi udara (X2.2.2) memiliki skor terendah, maka dari itu sebaiknya PT. Jenggong Mulya Jaya Sentosa menanam tanaman disekitar lingkungan perusahaan dengan jenis tanaman yang sesuai dengan kondisi tanah di sekitar lingkungan perusahaan sehingga

lingkungan kerja terasa lebih sejuk dan mampu menciptakan energi positif bagi karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dan belum bisa dikatakan sempurna. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya untuk dapat membahas lebih dalam terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan karakteristik responden yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat, valid, dan variatif. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan indikator lain dengan sumber literatur yang berbeda.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi *R Square* yaitu 0,773 yang artinya bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan mampu dijelaskan 77,3% oleh variabel bebas yaitu *human relation* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel bebas selain *human relation* dan lingkungan kerja untuk mengembangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badrianto, Yuan & Ekhsan, Muhammad. (2020). "Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance" In Pt. Nesinak Industries. *Journal Of Business, Manajemen, and Accounting*, Vol.2, No.1
- Budiasa, Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto:CV. Pena Persada
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Human Relation & Pulic Relation*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlina, Dkk. (2021). The Influence of Human Relations and Communication on Employee Performance Through Work Ethics in Gowa Regency. *Journal of Industrial Engineering and Operations Management (IEOM)*
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik (JIHHP)*, Vol.1, No.4
- Kemenprin.go.id. (2021, 27 Juni). Topang Ketahanan Pangan Nasional, Kemenperin Fokus Revitalisasi Industri Pupuk. Diakses pada 6 April 2023, tersedia di <https://kemenperin.go.id/artikel/22617/Topang-Ketahanan-Pangan-Nasional,-Kemenperin-Fokus-Revitalisasi-Industri-Pupuk>
- Kompasiana.com. (2020, 24 Juni). Peran Human Relation Dalam Menunjang Kinerja Public Relation. Diakses pada 7 April 2023, tersedia di <https://www.kompasiana.com/sikumbang89/551b4841813311c87f9de593/peran-human-relation-dalam-menunjang-kinerja-public-relation>
- Koran Sindo. (2019, 6 Agustus). Pengembangan Industri Pupuk Nasional Dipacu. Diakses pada 6 April 2023, tersedia di <https://economy.okezone.com/read/2016/08/06/320/1456745/pengembangan-industri-pupuk-nasional-dipacu>
- Kusumastuti, *et al.* (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*, Vol.3, No.1

- Lararenjana, Edelwis. (2021, 9 November). Lingkungan Kerja adalah Segala Aspek yang Memengaruhi Kinerja. Diakses pada 7 April 2023, tersedia di <https://www.merdeka.com/jatim/lingkungan-kerja-adalah-segala-aspek-yang-memengaruhi-kinerja-kenali-lebih-dalam-klm.html>
- Larasati, Dewi Trisna. (2022, 28 April). Permasalahan SDM di Indonesia Saat Ini Menuju Kompetisi Global. Diakses pada 6 April 2023, tersedia di <https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/permasalahan-sdm-di-indonesia-saat-ini-menuju-kompetisi-global-1xxMzXMAET6/3>
- Liputan6.com (2019, 29 Januari). Studi: Semakin Tua Usia, Makin Cepat Stres di Kantor. Diakses pada 6 Agustus 2023, tersedia di <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3880635/studi-semakin-tua-usia-makin-cepat-stres-di-kantor>
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchtar. (2016). "The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees" University Darul Ululm jurnal SINERGI, Vol 6 , No.2
- Rahman, Afrian & Kasmiruddin. 2017. "Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. Journal Of Management FISIP, Vol. 4, No.2
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarti Endang. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), Vol.3, No.2
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.

Tawas, Nasrani Setiawan Junior, *et al.* (2022). "Pengaruh Human Relation, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai" Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah (Bkad) Kota Manado. Jurnal EMBA, Vol.10, No.1

Warongan, *et al.* (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA, Vol.10, No.1

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers

