

PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Benih Citra Asia Jember)



Oleh:

**Anton Subroto
NIM 11.10.411.155**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Benih Citra Asia Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 102 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 39,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 60,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *human relationship*, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This research is conducted to employees of Benih Citra Asia Jember Company. The aim from this research is to know the effect from human relationship, work discipline, physical work environment toward the employee performance. In this research collected of data with observation, interview and questionnaire toward 102 respondents with purposive sampling technique. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. Data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicolinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. From regression analysis, we know that human relationship, work discipline, physical work environment have the positive effect for the employee performance. From t test resulting human relationship, work discipline, physical work environment, all of three variables have significance influential toward employee performance. From F test resulting human relationship, work discipline, physical work environment, all of three variables have simultaneous significance influential toward the employee performance. Coefficient of determination analyze finding 39,9% from variation employee performance can explained by human relationship, work discipline, physical work environment and then 60,1% residual explained by another variabel from this research.

Key words: *human relationship, work discipline, physical work environment and employee performance*

2. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Efendy, 2009).

Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi, diperlukan sosok atau *figure* pemimpin

yang memiliki integritas karakter seseorang Pembina yang mampu memandang atau memperlakukan orang-orang atau bawahan bukan sebagai mesin pekerja, namun sebagai sumber daya yang paling esensial yang akan menentukan kemajuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini berarti menuntut konsekuensi logis kemampuan manajer atau pimpinan untuk dapat menciptakan suasana kondusif yang mampu memberikan kesempatan dan kemudahan kepada bawahannya untuk tumbuh berkembang dan berprestasi dalam suasana kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia

yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kegiatan *human relations* muncul berdasarkan gejala sosial yang melibatkan manusia sebagai objeknya yang memiliki sikap yang menggambarkan pengejawantahan

pikiran dan nurani manusia secara alamiah yang secara perlahan mengalami perubahan dan berkembang menjadi sebuah disiplin ilmu, lalu setelah perang dunia II berakhir, *human relations* ini semakin berkembang pesat seiring dengan berkembangnya organisasi, lembaga industri-industri raksasa dan perusahaan serta lembaga pemerintahan yang menggunakan teknik-teknik manajemen yang efektif, akurat dan tepat guna.

Melihat perkembangan itu ternyata bukan hanya di perusahaan dan industry menggunakan *human relations* sehingga ini menjadi hal yang menarik untuk dianalisis secara mendalam. *Human relations* adalah suatu studi tentang hubungan antar manusia yang mencakup semua bentuk interaksi manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Effendy (2009), mengemukakan bahwa *human relations* adalah kegiatan dalam upaya memotivasi manusia untuk menumbuhkan kerja sama yang efektif, dan memberikan pemenuhan kebutuhan dan juga tujuan organisasi. Potensi aktualitas dan proses kreativitas manusia perlu digali, diarahkan dan dikembangkan di dalam wadah masyarakat dan juga organisasi.

Bukan sekedar komunikasi atau menyampaikan pesan sesuai apa yang ingin disampaikan, namun lebih dari itu *human relations* ini bertujuan menumbuhkan rasa hormat terhadap satu dan yang lainnya, mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama dan yang paling penting *human relations* ini bertujuan untuk meningkatkan potensi kerja karyawan baik secara individu maupun secara kelompok, sesuai tujuannya di manapun itu harus melakukan interaksi yang bersifat motivasi dan komunikasi

secara persuasif dalam peningkatan kinerja para karyawan. *Mutual acceptance* atau saling menerima sebagai salah satu prinsip dari *human relations* idealnya menjadi sebuah keharusan ketika seorang pemimpin mendapatkan umpan balik dari karyawan merespon dengan baik agar tidak menjadi sebuah persepsi yang buruk untuk karyawan dan secara tidak langsung akan menjadi mis-komunikasi antar keduanya (Effendy, 2009).

Maka seyogyanya, hal ini tidak terjadi secara struktur formal saja hanya karyawan bawahan saja yang memberikan umpan namun harus seimbang karena dalam organisasi dimana pekerja berinteraksi, mencari penerimaan dari lingkungannya dan menerima persetujuan dari pekerja lainnya, menemukan kesenangan dalam pekerjaan dan interaksi sosial selama melakukan pekerjaannya sehingga tidak terkesan hambar, terutama komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dengan bawahan. Dalam situasi yang demikian, maka pegawai dalam posisinya sebagai bawahan mempunyai kebutuhan dan senantiasa perlu diperhadapkan sebagai kendala yang perlu mendapat perhatian, minimal secara moral, sehingga bawahan merasa aman menerima, menyimpan dan sekaligus melaksanakan pesan dari atasan atau setidaknya bawahan merasa tidak dirugikan (Effendy, 2009).

Memang jika kita lihat *human relations* ini seperti aktivitas yang sederhana tapi pada praktiknya ini perlu keseriusan dalam melaksanakannya tidak semudah apa yang dibayangkan karena jika *human relations* ini kita tidak maksimalkan dalam praktiknya maka dampaknya akan buruk terhadap kestabilan kerja para karyawan dan

kinerja perusahaan. *Human relations* dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Teknik-teknik yang kurang tepat yang digunakan oleh seorang atasan dalam berkomunikasi dengan bawahannya (komunikasi vertikal) akan berakibat menurunnya motivasi kerja bawahannya. Hal ini dapat terjadi karena motivasi berhubungan erat dengan implikasi - implikasi yang diterima sebagai hasil suatu komunikasi. Adapun komunikasi horizontal dalam berkomunikasi yaitu berupa koordinasi tugas, penyelesaian masalah, pembagian informasi, dan resolusi konflik.

Human relations adalah sebuah proses usaha untuk memaksimalkan dinamisasi sebuah lembaga. Namun, kegiatan ini tidak selalu berhasil apalagi dengan faktor-faktor pendukung seperti gaji yang tidak mencukupi, tidak adanya tunjangan dan jaminan kesehatan untuk para karyawan akan sangat sulit untuk dilakukan, motivasi sebagai kunci dalam *human relations* akan sulit untuk menstimulus gairah kerja para karyawan. Selain *human relations*, disiplin kerja perlu diperhatikan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Menurut Hasibuan (2012: 23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2004). Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Benih Citra Asia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian khususnya industri benih tanaman hortikultura yang merupakan hasil pemuliaan tanaman (*Plant Breeding*). Perusahaan ini dikenal dipasar dengan merek Bintang Asia, didirikan oleh putra Indonesia dengan obsesi menjadi pelopor kebangkitan perbenihan nasional.

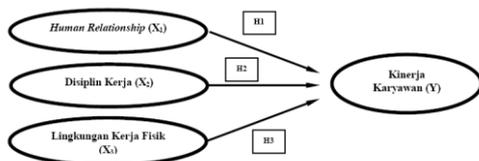
Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Benih Citra Asia Jember?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Benih Citra Asia Jember?
- c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Benih Citra Asia Jember?

3. Metode Penelitian

Dalam merancang suatu penelitian, dikenal penelitian eksploratoris dan konklusif, dimana penelitian konklusif dapat diklasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Mengingat penelitian

hanya pada karyawan PT Benih Citra Asia Jember yang tidak terlalu banyak, maka penelitian ini tidak perlu dilakukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan di karyawan PT Benih Citra Asia Jember yaitu sebanyak 102 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini sehingga penelitian ini dapat dikatakan penelitian dengan metode sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda..
- b. Uji F
Uji F (F_{test}) metode dalam pengujian hipotesis dimana kegunaannya dari uji F ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
- c. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan

program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	8,887
2	<i>Human Relations</i> (X_1)	0,325
3	Disiplin Kerja (X_2)	0,337
4	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,324

Sumber: Data yang Diolah 2017

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,887 + 0,325 X_1 + 0,337 X_2 + 0,324 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = *Human Relations*
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Lingkungan Kerja Fisik

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 8,887 menunjukkan besaran kinerja karyawan 8,887 satuan pada saat *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,325$ artinya meningkatnya *human relations* per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325 satuan apabila disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
3. $\beta_2 = 0,337$ artinya meningkatnya disiplin kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,337 satuan apabila *human relations*, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
4. $\beta_3 = 0,324$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan

apabila *human relations*, dan disiplin kerja sama dengan nol..

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2: Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (23,375)	F_{tabel} (2,6955) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05) Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2017

Berdasar tabel 2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,375 > 2,6955$) maka *human relations*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji	Keterangan
		Signifikansi Hitung	
1	<i>Human Relations</i>	0,001	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,001	Signifikan
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,002	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2017

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji *human relations* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,433) > t_{tabel} (1,6602)$ yang berarti bahwa hipotesis *human relations* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,441) > t_{tabel} (1,6602)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,267) > t_{tabel} (1,6602)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima..

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa *human relations* mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dengan berinteraksi dengan banyak orang, apalagi berbeda latar belakang, kepribadian dan lainnya pasti akan membuat karyawan jadi belajar berkomunikasi dengan baik. Karyawan jadi Belajar berkomunikasi dengan baik lagi karena berhadapan dengan berbagai orang yang berbeda latar belakang. Selain itu kemampuan karyawan untuk dari sisi interpersonal terasah lebih baik lagi. Yang dimaksud dengan kemampuan interpersonal adalah kemampuan untuk mendengarkan, membina hubungan, mengumpulkan informasi dan membuat orang merasa nyaman dengan karyawan. Dalam bekerja, kita pasti akan menemukan berbagai hambatan dan masalah. Semuanya akan kita temukan dimanapun kita bekerja. Saat menghadapi hambatan itulah kegigihan dan kesabaran kita diuji. Apabila kita tidak mampu menghadapinya dengan baik maka hambatan-hambatan tersebut hanya akan menimbulkan ketidaknyamanan. Kemampuan berkomunikasi yang baik meliputi kemampuan menjadi pendengar yang baik. Bila sedang mendapat penjelasan dari sesama rekan kerja, dengarkanlah dengan seksama sehingga akan tidak perlu menanyakan sesuatu yang sudah diberi penjelasan. Jauhi *handphone* kalau lagi berdiskusi dengan rekan kerja supaya tidak *distracted* dengan mainan *handphone*. Dengan menjadi pendengar yang baik, karyawan berlatih untuk menambah kemampuan komunikasi, juga dapat memberi umpan balik ke rekan kerja sehingga rekan kerja tersebut merasa dihargai. Ketika atasan mendapati

karyawan berbuat tak sesuai yang diharapkan jangan terbawa emosi kendalikan diri cari jalan penyelesaian yang bijak, jangan bawa masalah pribadi ketempat kerja dan cobalah memosisikan diri sebagai karyawan, bila ini tidak dilakukan atasan maka wajar, banyak karyawan yang melawan bahkan akan mengejek pimpinan disebabkan karena seorang pemimpin kurang menunjukkan sifat yang baik dan pemikiran yang positif. Menurut Effendy (2009: 138) *human relations* sebagai hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja (*human relation*) di sini sifat hubungan tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Susanti dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Datang tepat waktu merupakan kebiasaan baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawan (atau setiap orang). Kebiasaan ini akan membantu karyawan lebih sukses, misalnya reputasi baik atau mendapatkan jabatan baru. Datang ke kantor tepat waktu merupakan hal yang positif. Hal ini menandakan karyawan

adalah orang yang disiplin terhadap waktu. Namun, ada juga karyawan yang gemar datang terlambat. Alasannya pun beragam, ada yang beralasan macet di jalan, belum adanya pekerjaan pada pagi hari, rekan kantor lainnya yang datang terlambat, atau ada masalah di rumah saat pagi hari. Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasil ini mendukung

penelitian sebelumnya oleh Trisnowati (2013), yang menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dunia kerja membutuhkan kebersihan untuk kenyamanan dalam setiap orang bekerja. Tanpa ruang kerja atau tempat kerja yang bersih maka perasaan nyaman saat bekerja tidak diperoleh. Jika perasaan nyaman tidak diperoleh oleh staf dan karyawan maka jelas akan menurunkan produktifitas kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas perusahaan. Kondisi ini tentu tidak diinginkan oleh siapapun tak terkecuali manajemen perusahaan. Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan membutuhkan penerangan atau cahaya, baik yang datang dari benda itu sendiri maupun dari sumber cahaya yang menerangi benda benda ditempat kerja, dengan maksud agar objek yang dilihat dapat terlihat dengan jelas. Disamping hal tersebut diatas, penerangan yang buruk akan mengakibatkan kerusakan pada mata pekerja sehingga sesuai dengan perundangan yang berlaku disetiap tempat kerja harus mendapatkan penerangan yang untuk mendapatkan penerangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dan untuk pekerjaan yang dilakukan malam hari, perusahaan diwajibkan menyediakan penerangan buatan yang cukup. Hubungan antara lingkungan kerja

fisik dan kinerja karyawan diungkapkan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) yang menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat bekerja tidak baik seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh dan suhu udara yang lembab dan panas. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Norianggono dkk (2014) dan Putra dan Subudi (2015), yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik *human relations* maka akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti

semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan

3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Benih Citra Asia Jember
 - a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dengan lebih memerhatikan *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
 - b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Benih Citra Asia Jember terkait hasil penelitian meliputi:
 - 1) *Human relations*: interaksi antar karyawan, berkomunikasi dengan baik, dan kegigihan dan kesabaran ketika menghadapi hambatan-hambatan.
 - 2) Disiplin kerja: datang tepat waktu dan karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.
 - 3) Lingkungan kerja fisik: kebersihan untuk kenyamanan dan penerangan atau cahaya yang baik

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT. Benih Citra Asia Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan lainnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Douglas, Brown, H. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching. 4 th. Edition*. The Free Press, New York.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Kanisius, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya*

- Organisasi.** Refika Aditama, Bandung.
- Moekijat. 2002, *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2001, *Manajemen Personalia*, Balai Aksara dan Yudhistira, Jakarta.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya; Hamid, Djamhur dan Ruhana, Ika. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 17 No. 2 Desember 2014
administrasibisnis.studentjourna
l.ub.ac.id
- Putra, I Kadek Andika Pramana dan Made Subudi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10, 2015: 3146 – 3171 ISSN : 2302-8912
- Rivai, Vithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, Eka Cahyani Putri; Al Musadieg, Mochammad dan Ruhana, Ika. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014| administrasibisnis.studentjourna
l.ub.ac.id
- Trisnowati. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.II No.2 Agustus 2013.