

PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN X11 KEBUN MUMBUL JEMBER

Oleh :

**IZZUDIN JAMIL
NIM. 12.10.411.032**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini *human relations*, disiplin kerja, dan lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Jember yang memiliki jumlah populasi 34 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *human relationship*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: human relationship, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of three variables, they are human relationship, work discipline and phisycal working environment toward job performance of employees. Hypothesis in this research is human relationship, work discipline and phisycal working environment influential toward job performance of employees according to simultaneous or partial. This research object it's PTPN XII Company has population 34 respondent's technique using is censust. Technique has been selected as a using Observation, interview, and questionnaire were used as a tool in data collection method. The analysis used in this research includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicolinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and test of hypothesis (F-test, t-test and the coefficient of determination). The result from this research extended that human relationship, work discipline and phisycal working environment has impact together toward job performance employees or simultaneous and then human relationship, work discipline and phisycal working environment was significance influential toward job performance employees.

Key words: *human relationship, work discipline and phisycal working environment*

2. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan *asset* utama perusahaan dimana sumber daya manuasia merupakan sumber yang menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain. Seperti misal meskipun perusahaan mempunyai mesin–mesin dan peralatan yang serba canggih tetap saja sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan jugalah yang menentukan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam pengendalian ataupun pengelolaannya. Selain itu keadaan lingkungan kerja yang kondusif juga penting karena akan mempengaruhi semangat kerja dan hasil kerja karyawan. bakerja sama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh (Nawawi, 2003).

Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (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.

PT. Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan badan usaha milik Negara dengan status perseroan terbatas. PT. Perkebunan Nusantara (Persero) seperti yang di ketahui merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang agribisnis yang menghasilkan produk perkebunan, baik berupa komoditi ekspor maupun lokal. Komoditi utama yang diusahakan adalah kopi arabika, kopi robusta, kakao edel, kakao bulk karet dan teh hitam orthodox/CTC PT. Perkebunan Nusantara (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan yang terdapat tiga bidang yaitu tanaman, bidang teknik dan pengelolaan serta bidang AKU yang meliputi: akuntansi keuangan, sumber daya manusia dan umum. Serta mengenai seluruh kebun dengan berbagai macam komoditi. Masing-masing bidang ditangani oleh disiplin ilmu yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi ketegangan emosi yang dapat menyebabkan stress yang akan menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. (www.ptpnxii.co.id)

PT Perkebunan Nusantara yang disebut PTPN adalah Perseroan Terbatas dengan komposisi kepemilikan sahamnya meliputi Negara 10% dan PT Perkebunan Nusantara (Persero) 90%. Di provinsi Jawa Timur tepatnya di kabupaten Jember tingginya permintaan komoditi tanaman memicu PT Perkebunan Nusantara XII (PTPN) untuk mengoptimalkan pengembangan areal tanam. Tahun ini perluasan pembudidayaan tanaman telah mencapai 1.900 hektare dan diperluas tahun ini hingga mencapai 2.004 hektare dengan target produksi 4.800 ton. “Sejumlah perusahaan rotan maupun produsen gula di dalam negeri menyatakan kesiapannya untuk menyerap hasil panen tanaman yang kami hasilkan,” kata Sekretaris Perusahaan PTPN XII, Herry Purwanto, Senin (22/7). Menurut dia, hingga semester I 2015, PTPN XII telah membudidayakan ke tiga tanaman seluas 2.004 hektare di sejumlah kebun di Jawa Timur, dan telah memasuki masa panen dengan produksi bibit secara maksimal. Selain itu, juga menghasilkan panen dari tanaman tebu, karet, dan sengon yang juga bernilai komersial.

Melihat perkembangan itu ternyata bukan hanya di perusahaan dan industri 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 (1993), 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.

Seorang karyawan selain akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang termotivasi dengan baik akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua perusahaan ataupun organisasi, sehingga hal-hal seperti ini pun akan memaksimalkan kinerja dari perusahaan dan menjadi kunci keberhasilan dari seorang pimpinan.

Mutual acceptance, Abdurahman (1980) 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. 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 setidak-tidaknya bawahan merasa tidak dirugikan.

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.

Di PTPN XII kebun Mumbul *Human relations* kurang begitu harmonis, sering adanya konflik antar karyawan sederajat atau atasan dan bawahan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sangat memicu *human relations* tidak harmonis. Sering adanya penjarahan kayu adalah salah satu akibat dari ketidak harmonisan *human relations* pada karyawan PTPN XII kebun Mumbul. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, Al Musadieq dan Ruhana (2014) dengan judul “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif melalui nilai mean yang dihasilkan menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%. Sedangkan pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan

kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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).

Penerapan disiplin kerja karyawan PTPN XII kebun Mumbul masih kurang bagus karena berdasarkan penelitian ini sering terjadi fenomena karyawan yang tidak bisa mengikuti prosedur bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan PTPN XII kebun Mumbul masih banyak yang tidak disiplin dalam bekerja karena kerap meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PTPN X Surabaya”. Dari hasil analisa linier, telah diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Demikian juga untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

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, 2000). Menurut Parlinda (1993) 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, 2005). 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. Fenomena yang terjadi pada karyawan PTPN XII kebun Mumbul adalah sebagai berikut:

Table 1.1: Tingkat absensi karyawan PTPN XII Kebun Mumbul 2016

Ket	Bulan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
K	76 %	83 %	81 %	74 %	85 %	76 %	96 %	86 %	66 %	81 %	94 %	√
S1	13 %	5%	2%	3%	5%	13 %	1%	6%	2%	14 %	4 %	√
C	√	√	√	√	√	√	√	√	22 %	√	√	2 %
M	7%	11 %	16 %	22 %	8%	7%	2%	6%	8%	3%	1%	√
PC	√	√	√	√	√	2%	√	√	√	√	√	√

Sumber: PTPN XII kebun Mumbul 2016

Keterangan:

K : Masuk Kerja

S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit

C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan

M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan

PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai Human relations, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja di PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember.

Hal itu diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. Ada beberapa persoalan yang dikeluhkan oleh karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember dalam hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2: Rekap Wawancara Karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

No	Item	Keluhan	Jumlah Karyawan	
			Baik	Buruk
1	<i>Human relations</i>	Kontribusi sesama karyawan maupun atasan dalam penerapan komunikasi	9	25
		Dukungan rekan kerja ketika bekerja	5	29
		Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	22	12

		Hubungan yang baik dengan atasan	23	11
2	Disiplin kerja	Ketepatan waktu	29	5
		Tanggung jawab yang tinggi	20	14
		Ketaatan terhadap aturan kantor	30	4
		Membuat ijin bila tidak masuk	14	20
3	Lingkungan kerja fisik	Kebersihan tempat kerja	9	25
		Penerangan cahaya lampu	21	13
		Sirkulasi udara	28	6
		Kebisingan, suara yang keras dari jalan raya atau aktivitas kerja ditempat lain	30	4

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar kinerja karyawan bisa meningkat. Yang pertama adalah faktor *human relations* yang meliputi Kontribusi sesama karyawan maupun atasan dalam penerapan komunikasi, Dukungan rekan kerja ketika bekerja, Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, Hubungan yang baik dengan atasan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen PTPN XII terkait dengan menurunnya kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor, dan mengenai perijinan bila tidak masuk.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja fisik. Faktor lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun factor dari lingkungan kerja fisik yaitu, kebersihan ditempat kerja, penerangan cahaya lampu, sirkulasi udara, dan kebisingan, suara yang keras dari jalan raya atau suara dari aktifitas kerja ditempat lain.

Lingkungan kerja di PTPN XII kebun Mumbul terbilang cukup nyaman karena faktor udara yang cukup sejuk, aman, dan fasilitas yang memadai. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan PTPN XII kebun Mumbul karena suasana yang nyaman adalah faktor untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Andika Pramana Putra dan Made Subudi (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIV Depok”, Berdasarkan Hasil Penelitian Didapatkan Temuan Bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional Merupakan Variabel Yang Paling Mempengaruhi Kinerja Karyawan PTPN XIV Depok.

PTPN XII membudidayakan tebu, karet, dan sengon yang masih muda. Umur panen tanaman tebu itu sekitar 6 bulan dengan potensi produksi 250 ton per panen dengan panen setahun dua kali. Tanaman karet setiap hari hasil panennya mencapai 2.500 kg per hari selama 1 tahun dengan catatan pohon tidak mati. Tanaman sengon setiap panen bisa mencapai 2200 pohon dalam kurun waktu panen 5 tahun.

Herry menambahkan pembudidayaan tebu, karet, dan sengon seluas 3.004 hektar. Penanaman tebu, karet, dan sengon seluas tersebut, diyakininya tidak mengganggu tanaman utama kebun-kebun PTPN XII Wilayah III, yakni cengkeh, kakao, kopi, dan teh. Pasnya, tebu, karet, dan sengon ditanam di sektor yang berbeda sehingga memerlukan lahan baru. Dari data Dinas Pertanian Jatim, lahan potensial tebu, karet, dan sengon seluas cukup luas, yakni mencapai 10 ribu hektar. Namun, realisasi yang ada masih tercatat 2004 hektar, sehingga masih besar potensi tebu, karet, dan sengon seluas yang bisa dikembangkan lagi. Dari luasan lahan tebu, karet, dan sengon seluas di Jatim, dominasi lahan seluas 5000 hektare berada di Lamongan dan sisanya menyebar ke daerah lain di antaranya Bojonegoro, Tuban, Pacitan, Sampang, Bangkalan, Sumenep. Secara umum potensi pengembangan sorgum lebih besar dibandingkan gandum di Jatim

menyusul karakteristik provinsi ini mayoritas merupakan dataran rendah. tebu, karet, dan sengon sangat cocok ditanam di dataran rendah dan cuaca panas. Namun, sampai sekarang masih sedikit petani di Jatim yang berkenan menanam tebu, karet, dan sengon. PTPN XII kebun Mumbul dibagi menjadi menjadi 4 Afdeling yakni terdiri dari, Afdeling Dampar, Belawan, Gunung mayang, dan Gambiran. Di penelitian ini Afdeling yang saya teliti adalah Afdeling Belawan.

Adapun produksi panen dari ketiga tanaman tersebut di Afdeling Belawan dapat dilihat di tabel produksi berikut ini:

Tabel 1.3 Hasil produksi panen tebu (2011 s/d 2015)

Tahun	Musim 1	Musim 2	Realisasi produksi per tahun	Target produksi
2011	246 ton	254 ton	500 ton	550 ton
2012	251 ton	244 ton	495 ton	550 ton
2013	248 ton	250 ton	498 ton	550 ton
2014	262 ton	240 ton	502 ton	550 ton
2015	244 ton	253 ton	497 ton	550 ton
Total	1251 ton	1241 ton	2492 ton	2750 ton

Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016

Berdasarkan tabel diatas PTPN XII Afdeling Belawan memproduksi tebu sebanyak 2492 ton dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dengan 2 kali musim tanam pertahun.

Tabel 1.4 Hasil produksi panen karet (2011 s/d 2015)

Karet								
Bulan	Tahun						Total	Target
	2011	2012	2013	2014	2015			
Januari	4 ton	5 ton	3 ton	4 ton	4 ton	20 ton	25 ton	
Februari	3 ton	4 ton	3 ton	5 ton	4 ton	19 ton	25 ton	
Maret	4 ton	3 ton	4 ton	4 ton	5 ton	20 ton	25 ton	
April	3 ton	3 ton	4 ton	3 ton	4 ton	17 ton	25 ton	

Mei	5 ton	4 ton	4 ton	4 ton	4 ton	21 ton	25 ton
Juni	4 ton	4 ton	3 ton	5 ton	4 ton	20 ton	25 ton
Juli	4 ton	4 ton	5 ton	4 ton	4 ton	21 ton	25 ton
Agustus	3 ton	5 ton	3 ton	4 ton	3 ton	18 ton	25 ton
September	4 ton	4 ton	4 ton	4 ton	4 ton	20 ton	25 ton
Oktober	4 ton	4 ton	4 ton	3 ton	5 ton	20 ton	25 ton
November	3 ton	3 ton	4 ton	4 ton	4 ton	18 ton	25 ton
Desember	3 ton	3 ton	4 ton	4 ton	4 ton	18 ton	25 ton
Total	44 ton	46 ton	45 ton	48 ton	49 ton	232 ton	300 ton

Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016

Berdasarkan tabel diatas PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan memproduksi karet sebanyak 232 ton dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Tabel 1.5 Hasil produksi sengon 2 periode terakhir (2010 dan 2015)

	Sengon	Target
Periode panen 1 (2010)	2.115 pohon	2500 pohon
Periode panen 2 (2015)	2.200 pohon	2500 pohon
Total produksi 2 periode	4.315 pohon	5000 pohon

Sumber: PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan 2016

Berdasarkan tabel produksi diatas PTPN XII kebun Mumbul Afdeling Belawan memanen tanaman sengon sebanyak 4.315 pohon selama 2 periode terakhir yakni pada tahun 2010 dan 2015. Jika dilihat dari ketiga tabel diatas Afdeling Belawan ini terbilang kurang produktif karena produksi dari ke tiga jenis tanaman tida memenuhi target selama 5 tahun terakhir. Jika dibandingkan dengan Afdeling yang lain di PTPN XII kebun Mumbul dari segi hasil produksi dari 3 jenis tanaman. Perbandingan hasil produksi dari ke empat Afdeling di PTPN XII kebun Mumbul dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6 Perbandingan hasil produksi 4 Afdeling (2011 s/d 2015)

Afdeling	Jenis tanaman	Total hasil produksi pertahun				
		2011	2012	2013	2014	2015
Dampar	Tebu	598 ton	590 ton	612 ton	556 ton	602 ton
	Karet	52 ton	54 ton	55 ton	61 ton	66 ton
	Sengon	-	-	-	-	2900 pohon
Belawan	Tebu	500 ton	495 ton	498 ton	502 ton	497 ton
	Karet	44 ton	46 ton	45 ton	48 ton	49 ton
	Sengon	-	-	-	-	2200 pohon
Gunung mayang	Tebu	603 ton	605 ton	611 ton	615 ton	621 ton
	Karet	49 ton	49 ton	48 ton	51 ton	50 ton
	Sengon	-	-	-	-	2550 pohon
Gambiran	Tebu	521 ton	503 ton	512 ton	511 ton	506 ton
	Karet	45 ton	49 ton	51 ton	50 ton	49 ton
	Sengon	-	-	-	-	2600 pohon

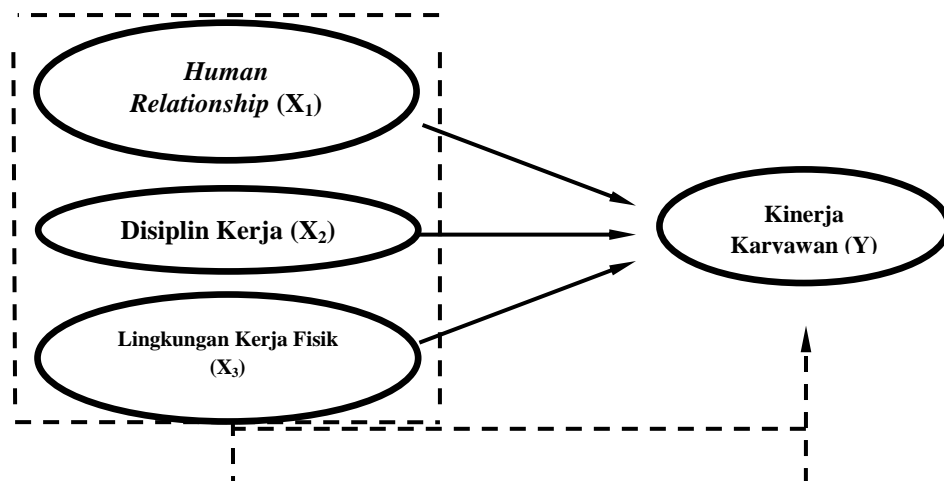
Sumber: PTPN XII kebun Mumbul 2016

Berdasarkan tabel perbandingan hasil produksi dari ke 4 Afdeling diatas telah terbukti bahwa Afdeling belawan kurang produktif dibandingkan dengan Afdeling yang lain dari 3 jenis tanaman yang ada di PTPN XII kebun Mumbul. "Tumbuh, Lestasi dan Bermakna" merupakan slogan PTPN XII. PTPN XII mengelola areal perkebunan seluas 80.000 ha dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Timur yang terbagi menjadi 3 wilayah dan 34 unit kebun. Arah pengembangan perusahaan adalah terbentuknya PTPN XII sebagai perusahaan *World Class* ditinjau dari segi nilai penjualan serta terciptanya *Good Corporate Governance*.

3. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- Human relations* (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).
- Human relations* (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan \longrightarrow : Pengaruh secara Parsial
 \dashrightarrow : Pengaruh secara Simultan

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN XII Kebun Mumbul Afdeling belawan yang berjumlah 135 karyawan. Penulis memakai kuisioner yaitu menggunakan jumlah keseluruhan dari jumlah populasi yang berjumlah 135 karyawan sebagai responden (Kuncoro, 2009).

Sampel adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi (Kuncoro, 2009). Dan penulis menggunakan pendapat Slovin dalam menentukan

jumlah sampel, sebanyak 34 orang responden. Dari perhitungan tersebut diketahui sampel yang diambil sebanyak 34 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu (Kuncoro, 2009)

Jumlah total karyawan sebanyak 34 orang yang diambil sebagai sampel didapat dengan menggunakan perhitungan penentuan sampel dengan rumus Slovin (Husein, 2008) di bawah ini:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$n = \frac{135}{(1 + 135 \times 0,1^2)}$$

$$= 33,651$$

$$= 34 \text{ karyawan}$$

Adapun ciri-ciri responden sebagai berikut:

- a. Karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 1 tahun
- b. Karyawan tetap dari PTPN XII kebun Mumbul
- c. Responden yang lebih banyak bekerja dikantor dari pada di lahan

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 (Ghozali, 2013).
- b. Uji F
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2013).
- c. Uji t
Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel *human relations*. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam menerangkan variabel kinerja karyawan (Ghozali, 2013).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,781	1,701	0,099
2	Human Relationship (X_1)	0,385	2,172	0,038
3	Disiplin Kerja (X_2)	0,447	2,611	0,014
4	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,511	2,555	0,016

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,781 + 0,385 X_1 + 0,447 X_2 + 0,511 X_3$$

Keterangan:

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

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- b. Konstanta = 2,781 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,781 satuan pada saat *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol.
- c. $\beta_1 = 0,385$ artinya meningkatnya *human relationship* per 0,385 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *human relationship* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti

semakin baik *human relationship* akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik konstan.

- d. $\beta_2 = 0,447$ artinya meningkatnya disiplin kerja per 0,447 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila *human relationship*, dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin ringginya kinerja karyawan dengan asumsi *human relationship*, dan lingkungan kerja fisik konstan.
- e. $\beta_3 = 0,511$ artinya meningkatnya lingkungan kerja fisik per 0,511 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila *human relationship*, dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi *human relationship*, dan disiplin kerja konstan.

5. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.2, menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang menyatakan lokasi, kualitas layanan, dan harga mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian secara simultan diterima. Tabel 4.2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (73,162)	F_{tabel} (2,9113)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Berdasar tabel 4.14 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,162 > 2,9113$) maka *human relationship*, 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 relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

6. 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 4.3: Hasil Uji t

No	Uji t				Keterangan	
	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}		t_{tabel}
1	<i>Human Relationship</i>	0,038	0,05	2,172	1,6955	Signifikan
2	Disiplin kerja	0,014	0,05	2,611	1,6955	Signifikan
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,016	0,05	2,555	1,6955	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 20.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji *human relationship* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,172) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis *human relationship* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *human relationship* mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik *human relationship* akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,611) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Hasil uji lingkungan kerja fisik mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,016 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

7. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh secara parsial *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa *human relationship* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa *human relationship* yang meliputi karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, karyawan mendapatkan dukungan dari rekan kerja jika ada kesulitan dalam pekerjaan, adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Allo (1997) yang menyatakan pimpinan dalam suatu organisasi kerja bertujuan untuk mampu menggerakkan dan

memotivasi pegawai dengan terpenuhinya kepuasan pribadi terciptanya suasana kerja yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ada padanya. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Susanti dkk (2014) yang menyatakan ada pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *human relationship* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi karyawan selalu tiba di kantor tepat pada waktunya, karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan, karena karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi, ketaatan pada aturan kantor selalu karyawan jalankan, dan bila tidak masuk, dalam keadaan apapun karyawan akan membuat surat ijin, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Keith Devis yang menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil ini juga 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.
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi tempat kerja karyawan tergolong bersih, penerangan di tempat kerja cukup baik untuk menyokong proses kerja, aliran udara lancar sehingga kualitas udara di dalam ruangan baik, dan penataan interior mengurangi kebisingan dari jalan raya, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori indikator yang dikemukakan oleh Gie (2000) yang menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Trisnowati (2013), 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.

8. Kesimpulan Dan Saran

a. kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. *Human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang menyatakan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan PTPN XII Kebun Mumbul Jember dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, sehingga dengan lebih memerhatikan *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PTPN XII Kebun Mumbul Jember terkait hasil penelitian meliputi:

1. *Human relationship*,

Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebijakan yang berhubungan dengan *human relationship*, sehingga komunikasi antar karyawan lebih harmonis. Aspek-aspek *human relationship* tersebut meliputi komunikasi yang baik antar karyawan, dukungan antar karyawan dan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.

2. Disiplin kerja

Pimpinan perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Aspek-aspek disiplin kerja tersebut meliputi masuk dan pulang kerja tepat waktu, tanggung jawab yang tinggi, memberikan ijin ketika tidak masuk kerja.

3. Lingkungan kerja fisik

Pimpinan hendaknya meningkatkan aspek lingkungan kerja fisik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik tersebut meliputi kebersihan tempat kerja, penerangan yang nyaman, dan sirkulasi udara yang lancar.

4. Beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan judul yang sama dengan yang dipakai peneliti berusaha melakukan kajian tentang pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan. Tetapi penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian kembali yang mengkaji tentang pengaruh *human relationship*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A., 1980, *Ensiklopedia Ekonomi Keuangan dan Perbankan*. Pradya Paramitha, Jakarta.
- Douglas, Brown, H. 2000. *Principles of Language Learning and Teaching*. 4 th. Edition. The Free Press, New York.
- Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2001, *Manajemen Personalia*, Balai Aksara dan Yudhistira, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1985. *Filsafat Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta