

**PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada karyawan PT. AHSTI Jember)**

Ansori Rosadi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Email : ansorirosadi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.AHSTI Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 80 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 linier 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 disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel *human relationship*, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji determinasi diperoleh 56,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 0,434 atau 43,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan lainnya.

Kata kunci: *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT. AHSTI Jember. This research aims to know the influence of human relationship, work motivation, discipline of work and physical work environment on performance of employees. In the research data collected with the tools in the form of observation, interview and questionnaire against 80 respondents with census techniques, aiming to find out the perception of respondents to each variable. The analysis used covers test instrument data (test validity and reliability test), multiple regression analysis linear, test the classical assumptions (test of normality, test multicollinearity, heteroskedastisitas test), and test the hypothesis (F test, t-test, the coefficient of the determination). From the results of the analysis using regression can note that variable positive effect of work discipline against employees ' performance while the variable human relationship work, motivation and physical work environment has no effect on performance of positive employee. The determination of the test results obtained from 56.6% variation of the variable performance of the employee can be explained by human relationship, motivation work, the discipline of work and physical work environment while remaining 0.434 or 43.4% is explained by other variables that are not presented in this study such as organizational commitment, compensation and other kepemimpinan style.

Keywords: *human relationship, work motivation, discipline of work physical work environment on performance of employees.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian (Dessler, 1997). Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sinambela (2011), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Nurul, 1995). Sebagai individu, seorang karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja.

Di dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi. Bukti empiris yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Nawal Al-Sabri (2009) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di

antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memenuhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2000).

PT. AHSTI Jember, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di sektor pertanian. Perusahaan ini terletak di Kecamatan Ajung Kabupaten Jember merupakan perusahaan yang memproduksi benih jagung. Untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis seperti sekarang ini perusahaan sangat memperhatikan karyawannya. Berikut merupakan realisasi penjualan yang telah dicapai oleh PT. AHSTI Jember selama bulan Juni sampai November 2017:

Tabel 1.1. Realisasi dan Target Penjualan Produk Jagung PT. AHSTI Jember
Periode Bulan Oktober 2017 – Maret 2018

NO	PRODUK PT. AHSTI JEMBER	BULAN					
		Okto	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	ASIA 92						
	Volume Produksi (TON)	299	342	416	446	354	424
	Harga Satuan (Rp/kg)	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000	80.000
	Target Penjualan (TON)	299	342	416	446	354	424
	Realisasi Penjualan (TON)	259	342	415	445	352	422
2.	ASIA GOLD						
	Volume Produksi (TON)	170	180	216	390	350	320
	Harga Satuan (Rp/kg)	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000
	Target Penjualan (TON)	170	180	216	390	350	320
	Realisasi Penjualan (TON)	166	130	213	383	347	320
3.	NUSANTA RA 1						
	Volume Produksi (TON)	198	180	195	210	298	350
	Harga Satuan (Rp/kg)	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000
	Target Penjualan (TON)	198	180	195	210	298	350
	Realisasi Penjualan (TON)	190	180	135	209	298	348

Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal karena masih banyaknya karyawan yang melakukan tindakan indipliner yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpa). Permasalahan tersebut didukung dengan rekapitulasi data presensi karyawan PT. AHSTI Jember Periode Oktober 2017 - Maret 2018. Berikut penyajian rekapitulasi data absensi di bawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Presensi Karyawan PT. AHSTI Jember
Periode Bulan Oktober 2017 - Maret 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan				Persentase (%)
		Cuti	Absen	Izin	Sakit	
Oktober	80	3	2	2	4	21%
November	80	3	5	2	2	18%
Desember	80	2	5	2	3	23%
Januari	80	2	2	1	2	14%
Februari	80	1	1	2	2	12%
Maret	80	2	2	1	1	12%
		Total				100%

Sumber: PT. AHSTI Jember 2017

Kinerja karyawan PT. AHSTI Jember dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat eksistensi dari perusahaan itu sendiri

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember.
5. Untuk menguji pengaruh tentang *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. AHSTI Jember

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 orang, diambil dari karyawan PT AHSTI Jember.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 80 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

Hasil dan Pembahasan

1. 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 dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0.

Berdasarkan analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan garis regresi $Y = -0,511 + 0,286 X_1 + 0,346 X_2 + 0,310 X_3 + 0,100 X_4$ persamaan garis tersebut berfungsi sebagai pedoman untuk melakukan prediksi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi variabel independen yaitu, *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Nilai koefisien regresi positif diartikan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, peningkatan variabel independen akan

meningkatkan variabel dependen dan begitu sebaliknya.

Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (Ghozali, 2013) pengujiannya sebagai berikut:

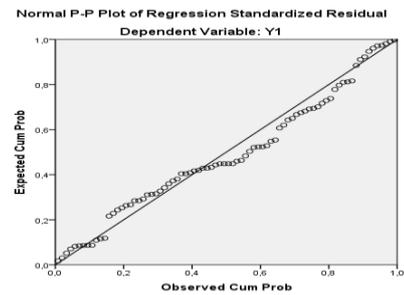
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
	<i>Human Relationship</i>					
1	X1.1	0,528	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,795	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,888	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,818	0,2199	0,000	0,05	Valid
	<i>Motivasi Kerja</i>					
1	X2.1	0,707	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,822	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,792	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,739	0,2199	0,000	0,05	Valid
	<i>Disiplin Kerja</i>					
1	X3.1	0,703	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,882	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,823	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,746	0,2199	0,000	0,05	Valid
	<i>Lingkungan Kerja Fisik</i>					
1	X4.1	0,718	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	X4.2	0,804	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	X4.3	0,679	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	X4.4	0,615	0,2199	0,000	0,05	Valid
	<i>Kinerja Karyawan</i>					
1	Y.1	0,699	0,2199	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,859	0,2199	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,862	0,2199	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,853	0,2199	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 5

**2. Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Pengujian Multikolinearitas

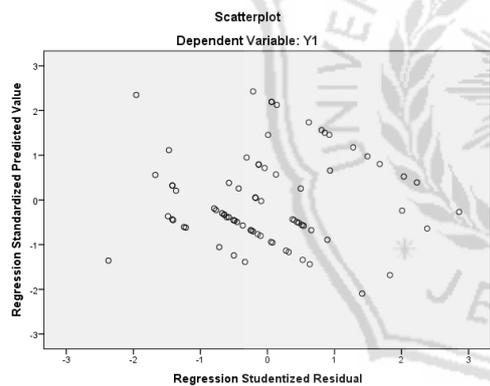
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	<i>Human Relationship</i>	0,777	1,287
2	Motivasi Kerja	0,805	1,243
3	Disiplin Kerja	0,859	1,164
4	Lingkungan Kerja	0,987	1,013

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nialinya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 23,0 Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



Pengujian Hipotesis

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik Fhitung dengan nilai statistik Ftabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

N	Kriteria	Keteranga
1	Fhitung (24,769)	Ftabel 2,7218 Signifikan
2	Nilai Signifikan si (0,00)	Taraf Signifikan si (0,05) Signifikan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,769 > 2,7218$) maka *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya (H_0 ditolak).

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.

No	Variabel	Item Uji				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	
1	Human Relationship	0,000	0,05	3,781	1,664	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,000	0,05	4,316	1,664	Signifikan
3	Disiplin Kerja	0,000	0,05	3,919	1,664	Signifikan
4	Lingkungan kerja fisik	0,200	0,05	1,294	1,664	Tidak Signifikan

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,754
2	<i>R Square</i>	0,569
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,546

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,546 Hal ini berarti 54,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 0,464 atau 46,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan lainnya.

3. Pembahasan

3.1 Pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa *human relationship* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan berinteraksi dengan banyak orang, apalagi berbeda latar belakang, kepribadian dan lainnya akan membuat karyawan jadi belajar berkomunikasi dengan baik. 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.

3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, akan memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Dapat terlihat bahwa pada PT AHSTI Jember karyawan yang bekerja mempunyai jiwa motivasi yang tinggi dibuktikan oleh beberapa faktor seperti baiknya hubungan karyawan dan atasan karena memberikan motivasi dan semangat yang tinggi saat bekerja dan hubungan yang harmonis antar karyawan dalam member dukungan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan, 2002), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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 menghindariterjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dunia kerja memang membutuhkan kebersihan untuk kenyamanan dalam setiap orang bekerja. Namun pada lingkungan kerja di PT. AHSTI Jember di anggap tidak terlalu mempengaruhi. Karena pada dasarnya PT.AHSTI Jember bergerak dalam bidang pertanian. Hal ini didukung oleh beberapa faktor seperti, kebisingan oleh kegiatan pabrik saat penanganan pasca panen seperti proses gravity yakni penggridingan jagung.

3.5 Pengaruh *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2002) yang menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil dari ability atau kemampuan dikalikan dengan effort atau usaha dikalikan dengan support atau dukungan. Dapat terlihat pada

fenomena yang terjadi pada PT. AHSTI Jember yang menyatakan bahwa variabel *human relationship* yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti karna disebabkan oleh faktor hubungan harmonis antar rekan kerja dapat menimbulkan kinerja yang tinggi. Begitu juga dengan variabel motivasi kerja yang mana jika karyawan mempunyai semangat yang tinggi akan berdampak baik pada kinerjanya. Karyawan PT. AHSTI Jember memiliki motivasi yang tinggi terhadap kinerjanya karna salah satu faktor yang menyebabkan itu terjadi adalah pimpinan yang memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawannya. Hal itu juga berkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan seperti mempunyai sikap ketaatan pada aturan kantor yang ada di perusahaan dan ketepatan waktu pada jam kerja di PT. AHSTI Jember serta lingkungan kerja fisik juga mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan karna jika perusahaan memberikan fasilitas yang baik akan menunjang hasil kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) dan Susanti (2014) menyimpulkan bahwa *Human Relations*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

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

1. *Human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik *human relation* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti pegawai memiliki motivasi kerja

yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti meskipun lingkungan kerja yang tidak baik tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. *Human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti bahwa variabel tersebut memiliki dampak yang baik terhadap kinerja.

Saran

Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan yang lebih baik harus memfokuskan pada *human relationship*, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam menjalin hubungan yang baik dengan karyawan atau *human relationship* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kegiatan perusahaan seperti mengadakan pertemuan untuk diadakannya pengarahan rutin atau *briefing* sehingga dapat menjalin keharmonisan antar karyawan dan atasan. Begitu juga dengan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara atasan memberikan perhatian yang lebih terhadap bawahannya seperti memberikan dukungan untuk memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal lain yang berkaitan penting seperti tingkat disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja seperti ketaatan aturan saat bekerja yang harus diperhatikan karyawan dan perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung karyawan saat

bekerja seperti sarana dan fasilitas yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darufitri Kartikandri, 2002. *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus DPU dan SETDA di Kabupaten Bantul*. Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen. Vol. 4. No.2.p.41-48
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Effendy, Onong Uchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. BP Universitas Di Ponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Motivasi Data Penggerak Tingkah Laku*. Kanisius, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L: Jackso, Jhon Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Vithzal. 2005. *Manajemen Smumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2001, **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Trisnowati. 2013. Kewirausahaan Vol. II. No.2 Agustus 2013.

