

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Biblo Style Kota Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

AFNI YENI, SE.MM (Ketua)

NIDN : 1019046901

RIO EFENDI (Anggota)

NPM : 171000461201029


**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
JANUARI 2019**

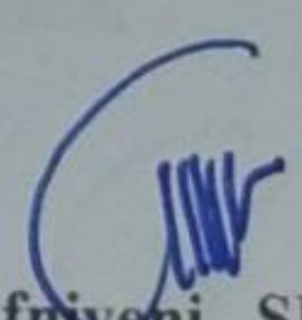
HALAMAN PENGESAHAN

Judul	Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biblo Style Kota Solok
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Afni yeni, SE,MM
Nidn	1019046901
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	085278235127
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Rio Efendi
Npm	171000461201029
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2018-2019
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp.6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp.6.500.000 (Enam Juta Lima Ratus Ribu Rupiah)

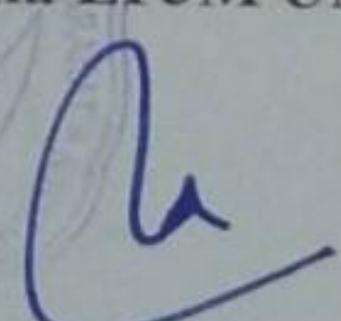
Dekan Fakultas Ekonomi

Solok, 10 September 2018
Ketua,


(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201


(Afni yeni , SE.MM)
NIDN : 1019046901

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Penelitian ini di lakukan paada BibLo Style Kota Solok tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human relation* (Hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Biblo style Kota Solok yang berjumlah 31 orang. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan populasi dengan pengumpulan data yang di gunakan dengan menggunakan angket/kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel human relation lingkungan kerja dan kinerja karyawan $Y=12.148+0,476X_1+0,231X_2+e$. Dari uji t yang di lakukan di dapat variabel X1 human relatio berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,232>0,034$. Maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Variabel X2 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1.177>0,249$. Maka H_0 diterima H_2 di tolak.dan uji f yang di lakukan di dapatkan bahwa human relation dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan f hitung $12,176>$ dan f tabel 3,30 dan signifikansi $0,000<0,05$ maka H_0 di tolak H_0 di terima.

Kata kunci maksimal 5 kata

Human relation, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh

sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntut setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan.

Dalam hal ini manusia adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang menduduki jabatan tinggi sebagai pimpinan ataupun yang berkedudukan sebagai karyawan dan keduanya itu harus biasa membentuk kerja sama lingkungan kerja yang baik. Untuk mengembangkan perusahaan memerlukan hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menciptakan sebuah lingkungan kerja sangatlah tidak mudah, karena setiap karyawan mempunyai kondisi, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Adanya pekerjaan yang secara mental memberikan tantangan kepada seorang karyawan.

Dilihat dari segi kinerja karyawan disini peran Human Relation adalah suatu proses integrasi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran, dan kepuasan psikologis (Lengkey, 2015). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas –tugas yang di bebarkannya (Rahmawanti, 2014). Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seseorang karyawan. (Anggraini, 2017) Dalam hubungan ini, mendorong tumbuhnya keinginan untuk berpartisipasi, rasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan semua aktivitasnya, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan interpersonal yang efektif ini dapat tercermin dalam perilaku individu dengan secara aktif menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran pengembangan organisasi. Hubungan antara karyawan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan non-material (psikologis, spiritual) mereka. Jika itu memenuhi kebutuhan spiritual ini, itu akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Suatu perusahaan akan berkembang baik apabila kinerja seorang karyawan dapat memiliki kriteria karyawan yang baik dengan begitu, Perubahan yang signifikan akan selalu sejalan dengan keputusan strategis. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah membangun sumberdaya manusia yaitu bekerja sama, saling mendukung dan pekerja keras. Perusahaan perlu mempersiapkan kondisi lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman sehingga mereka dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dengan etika profesional tingkat tinggi, dan akhirnya akan membentuk sikap dan perilaku berdasarkan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka melalui kegiatan anggota atau karyawan mereka. Jika pekerjaan mereka didasarkan pada etika profesional yang tinggi, mereka dapat bekerja sama dengan baik. Jika karyawan ingin dapat melakukan pekerjaan mereka dengan hasil yang memuaskan atau hasil terbesar, mereka dapat membentuk etika profesional. Selain berfokus pada faktor-faktor yang ada dalam organisasi, organisasi juga harus fokus pada bagian luar organisasi atau lingkungan sekitarnya ketika melakukan kegiatan. Lingkungan di sekitar organisasi yang ada sering disebut sebagai kondisi lingkungan kerja.

Di mana Biblo Style Kota Solok yang terletak di Jalan sudirman, pasan pandan air mati, tanjung harapan Kota Solok salah satu kecamatan yang ada di Kota Solok. Kecamatan ini terdiri dari 6 kelurahan. Biblo Style Kota Solok yang menjual berbagai kebutuhan seperti pakaian wanita dan pakaian cowok dari pakian anak anak hingga pakian dewasa lainnya selain itu juga menjual menjual accesoris lain nya yang sudah di sediakan oleh Biblo Style kota solok dan juga accesoris lain nya sebagai pusat pembelajaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut;

1. Apakah Human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota solok?
3. Apakah human relation dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Blibo Style Kota Solok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Biblo Style kota Solok.
3. Untuk mengetahui apakah Human Relation dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BibloStyle kota Solok

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. (papatungan et al. N.d., 2013).

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja adalah aksi, bukan peristiwa. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. Pada dasarnya, kinerja adalah sesuatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh. Ini berarti, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan selama periode tertentu dan fiokusnya adalah pada pekerjaan karyawan dalam periode tertentu.

Kinerja tersebut berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau kinerja aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses. menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau dilakukan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

a. Moeheriono (2010)

Dalam bukunya “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” ia menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing. Masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

b. Winner

Kinerja Karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.1.2. Faktor yang Harus di Perhatikan dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan kecakapan penilai untuk membuat keputusan kinerja yang baik, memiliki standar yang jelas berdasarkan bukti yang relevan. Berikut ini adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan:

1. Kuantitas Kerja

Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai kuantitas kerja. Intinya adalah berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu yang paling efektif dan efisien. Jika Anda tahu berapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan, berapa banyak nilai, atau tujuan apa yang dapat dicapai ketika tujuan ditetapkan, Anda juga dapat menggunakannya sebagai referensi untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia.

2. Kualitas Kerja

Selain jumlah pekerjaan atau kuantitas yang dapat dilakukan dan jumlah tujuan yang dapat dicapai, kualitas pekerjaan Anda sendiri juga merupakan indikator penting dalam kinerja karyawan Anda sendiri. Kualitas ditunjukkan di sini adalah seberapa benar dan memuaskan pekerjaan Anda.

2.1.3. Pemahaman Tentang Pekerjaan

Pengetahuan dan keterampilan adalah hal yang sangat penting yang dimiliki karyawan terkait dengan kinerja mereka dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan di tempat kerja dapat dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan serta dari pengetahuan yang dapat diberikan perusahaan melalui pelatihan dan platform digital untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah pemahaman. Saat merekrut karyawan di perusahaan, pastikan bahwa orang-orang dengan keterampilan yang sesuai dipekerjakan sesuai dengan posisi yang Anda inginkan.

2.1.4. Membuat Perencanaan Kegiatan

Perencanaan adalah referensi yang dapat digunakan oleh karyawan dan eksekutif perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin di capai di masa mendatang. Mengapa hal ini penting? Karena tanpa perencanaan pada awal tahun kerja, sangat sulit bagi karyawan dan perusahaan untuk mengukur jumlah pekerjaan yang akan tercapai.

Rencana ini juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, perencanaan tidak hanya melayani profesionalisme, tetapi juga dapat digunakan sebagai referensi pribadi untuk seseorang yang menggunakan rencana pengembangan pribadi dan menetapkan tujuan pribadi. Ini penting untuk mengukur kemajuan sumber daya manusia yang bersangkutan. Dan data dari departemen SDM ketika mengevaluasi pekerjaan individu serta pelatihan dan sistem lainnya di perusahaan.

2.1.5. Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil dan ukuran yang diinginkan.

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan merangsang serta menerapkan perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu atau hasil dan penghargaan kinerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien dengan motivasi maksimal karyawan.
2. Dukungan untuk keputusan terkait karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Identifikasi pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan dan tetapkan kriteria seleksi dan penilaian untuk program pelatihan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana atasan mereka menilai mereka.
5. Memberikan dasar untuk mendistribusikan hadiah atau penghargaan.

2.2. Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal.

Di sisi lain human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

2.2.1. Pengertian Human Relation

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari human relation. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi ” hubungan manusia ” atau juga diterjemahkan ” hubungan antarmanusia ”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. (Rukmana, 2010).

Secara singkat human relation adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Keith Davis dalam bukunya *Human Relation at Work*, dikutip oleh Hasan (2010:52) menyatakan : ditinjau dari sudut pimpinan yang bertanggung jawab untuk memimpin kelompok, human relation adalah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonomi maupun psikologinya dan sosialnya. Bila tujuan ini sudah tercapai maka akan timbullah apa yang disebut “Successful group effort” (usaha kelompok yang berhasil).

Dalam Human Relations, motivasi orang-orang yang muncul karena adanya keinginan atau kebutuhan, merupakan key activity human relation (kunci segala kegiatan). Kebutuhan mereka pada dasarnya meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan social. Sehubungan dengan itu Devis mengemukakan bahwa human relation yang efektif adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut, memberikan kepuasan pada mereka dengan batas-batas kemampuan badan itu.

Human Relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui human relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan sesuai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi.

2.2.1. Fungsi Human Relation

Human relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. sebab itu melalui *human relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan sesuai

dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang di rasakan individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Wiwi (Saglam dan Mehmet, 2019) yaitu:

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan.
2. Mengembangkan kerja sama antara pemimpin dan bawahan.
3. Dapat membentuk suatu teamwork yang efektif.
4. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

2.2.2. Teknik-Teknik Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Hubungan

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Rukmana, 2010).

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Misalnya sakit, tidak lulus ujian, lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah (problem situation) kepada perilaku penyelesaian masalah.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (counseling). Yang bertindak sebagai konselor (counselor) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain).

Tujuan konseling adalah membantu konseli (counselee), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja, segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik (Josephine dan Harjanti, 2017).

Nitisemito mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Romadhoni, Asmony, dan Suryatni, 2015). Sedarmayanti (dalam Norianggono, Hamid, dan Ruhana, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai total alat perkakas dan bahan yang acara, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (dalam Sanny dan Kristianti, 2012) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah total sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut (Cintia dan Gilang, 2016). Menurut Robbins lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Baraba, 2013).

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Sanny dan Kristianti, 2012) seni bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Antara lain penerangan cahaya di tempat kerja, rekomendasi di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, warna di tempat kerja, getarsan mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Sarwoto (dalam Sidanti, 2015) Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya, tata ruang kerja yang

tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan dan keamanan kerja karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik menurut Sihombing (dalam Sidanti, 2015) mencakup antara lain:

a. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

b. Hubungan antar sesama pegawai

Hubungan kerja antar sesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (dalam Romadhoni, Asmony, dan Suryatni, 2015) seni bahwa lingkungan kerja terukur melalui indikator sebagai berikut yaitu:

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu mengirimkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu termasuk cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini berkaitan dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru.

2.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi ataupun organisasi. Secara garis besar, lingkungan kerja menurut Sofyan (2013) konstruktif oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur kerja yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja melirik setiap saat pada lingkungan kerja yang lebih menjamin kelolosan harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung akan tujuan dan atau hasil.

Berikut ini beberapa faktor menurut Sedarmayanti (dalam Cintia dan Gilang, 2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dalam dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau pencahayaan akan dapat membantu karyawan dalam hal keselamatan dan kelancaran kerja. Cahay yang kurang kjelas/kurang cukup atau terlalu menyilaukan akan dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dan akan mengakibatkan terhambatnya tujuan organisasi.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh

yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban adalah jumlah udara yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau konstruktif oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan berhari panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk kemandirian jangka hidup, yaitu untuk proses Metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor singgah kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau polusi yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses mengatasi. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, warna yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising diinginkannya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu

bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu nada, intensitas, dan frekuensi warna.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g. Polusi udara di tempat kerja

Polusi udara di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Polusi udara yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

h. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna di tempat kerja perlu diperhatikan, pemilihan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan rasa senang maupun sedih. Selain dapat mempengaruhi emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

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

k. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diperhatikan dalam bekerja.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengurus sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan struktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dimana melakukan pengumpulan data melalui seluruh para karyawan Biblo Style di Kota Solok. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh para karyawan Biblo Style di Kota Solok.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh para karyawan Biblo Style di Kota Solok yaitu sebanyak 31 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kriteria tertentu. Berdasarkan kriteria tersebut, dari total populasi jumlah seluruh para karyawan Biblo Style di Kota Solok sebanyak 31 karyawan, diperoleh sampel sejumlah seluruh para karyawan Biblo Style di Kota Solok yang merupakan data panel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Analisis regresi linear berganda
3. Uji koefisien determinasi
4. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah (1). Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian. (2). Angket (questionnaire), melakukan analisis data sesuai materi, (3) penyusunan laporan penelitian, (4) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan bahwa di dalam penelitian Human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Biblo style Kota Solok nilai determinasi sebesar 0,476 dan satuan 47,6% dan Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen kinerja karyawan signifikan terhadap variabel dependen human relation dan lingkungan kerja. Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,465 atau sebesar 46,5 %. Hal ini berarti rendahnya persentase variabel independen yaitu human relation dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain human relation dan lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dengan persentase 53,5%. Human relation (X1) terhadap kinerja karyawan tingkat (Y). Diketahui, untuk t hitung $1.177 < 2,232$ dan pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (N.Agustinus,2013) yang menyatakan terdapat pengaruh antara Human Relation terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui $t_{hitung} 1,177 < 2.045$ dan pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,249 > 0,05$ dan ,sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan X2 terhadap Y, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saglam.Mehmet,2019) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.alasan nya karena sama terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bresbres.Human relation (X1) lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui f hitung $12,176 > 3,33$ dan pengaruh X1,X2 terhadap Y adalah signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan H₃ diterima yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama X1,X2 terhadap Y, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Galih.Adisaputro,2017) yang menyatakan terdapat pengaruh antara human relation dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Human Relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penelitian di Biblio Style Kota Solok Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara human relation terhadap kinerja karyawan sebesar 0,476 mengidentifikasi bahwa setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,476.

1. Menunjukkan bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,231 mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,231.
2. Menunjukkan bahwa Human Relation dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisiensi sebesar 12.148. Mengidentifikasi bahwa Human Relation dan lingkungan kerja adalah sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 12.148
3. Konstanta sebesar 12.148 dengan parameter positif menunjukkan apabila Human Relation (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) di asumsikan konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan tetap meningkat. koefisien regresi human relation (X_1) menunjukkan koefisien positif sebesar 0,476 dengan demikian dapat di ketahui dengan menerapkan human relation maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,231 dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin bagus lingkungan kerja dan human relation maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,465 artinya Human Relation dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki variasi proporsi yang menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebesar 0,465 atau 46,5% sisanya sebanyak 53,5% lagi di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk di dalam model penelitian ini seperti kinerja dan motivasi.

5. Hasil uji t dapat di peroleh variabel human relation nilai t_{tabel} sebesar 2,232 dengan nilai sig 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2,045 dan nilai sig kecil dari 0,05. kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok. variabel lingkungan kerja dapat di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 1,177 dan nilai sig sebesar 0,249. hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar pada t_{tabel} 2,045 dan nilai sig lebih kecil dari pada 0,05. dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok.

6. Uji F di peroleh nilai F_{hitung} sebesar 12,176 dengan nilai sig sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,30 dan nilai sig $< 0,05$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya human relation (hubungan antar manusia) dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Biblo Style Kota Solok.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang di lakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan karyawan toko agar meningkatkan prestasi kerja pada karyawan Biblo Style Kota Solok

1. Bagi pimpinan Biblo Style Kota Solok agar dapat memperhatikan pembagian struktural organisasi sehingga meningkatkan pencapaian kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan Biblo Style Kota Solok agar selalu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar yang sudah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat mengetahui pengaruh faktor-faktor yang lain dapat berpengaruh seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru.” Jurnal JOM Fisip 4(2):1–15.
2. Agustinus Nugroho, S.E., M.IHM., Kevin Tanoyo, Tedy Yudha. W. 2013. “Pengaruh Lingkungan Afrian Rahman1 & Kasmiruddin2. 2017. “Pengaruh Human Relation Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya.” 53(9):1689–99.
3. Andreani, S. (2019). Pengaruh konflik peran dan wewenang pekerjaan terhadap kepusan kerja karyawan pada PT PLN (persero) unit induk pembangunan pembangkit Sumatera.
4. Christian, Andries. 2017. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pt. City Era Abadi.” 5(1):3–6.
5. Galih Saputro. 2017. “Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang.” Journal of Management 3(3):9.
6. Hidayat, Cynthia. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries.” Agora 3(2).
7. Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” Jurnal AGORA 5(3):1–8.

8. Kojso², Richard Y. Sangkil Christoffel, and Greis M. Sendow³. 2014. "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado." 2(3):539–49.
9. Ningsi, Citra Ayu, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Kendari)." Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik 5(2):131.
10. Papatungan, Faradistia R., Jenjang Karir, Jenjang Karir, D. A. N. Disiplin, Kerja Pengaruhnya, Terhadap Kinerja, Karyawan Pada, P. T. Bank, Sulut Cabang, Fakultas Ekonomi, and Jurusan Manajemen. 2013. "Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulut Cabang Calaca." 1(4):679–88.
11. Permaningratna, Putu Duwita. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan." Pendidikan Ekonomi 1(1):1–16.
12. Relationship, Pengaruh Human, Lingkungan Kerja Fisik, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sam Ratulangi. 2020. "Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 8(1).
13. Rukmana, Widdi Ega. 2010. "Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal." Tesis.Universitas Diponegoro 1–146.
14. Saglam, Mehmet. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes." FLEPS 2019 - IEEE International Conference on Flexible and Printable Sensors and Systems, Proceedings 6(1):1–46.
15. Sakban, Ifnaldi Nural, Rifanto bin Ridwan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Journal of Administration and Educational Management 2(2589–5159):1–121.