

**USULAN PROPOSAL
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
SEPTEMBER 2018**

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)

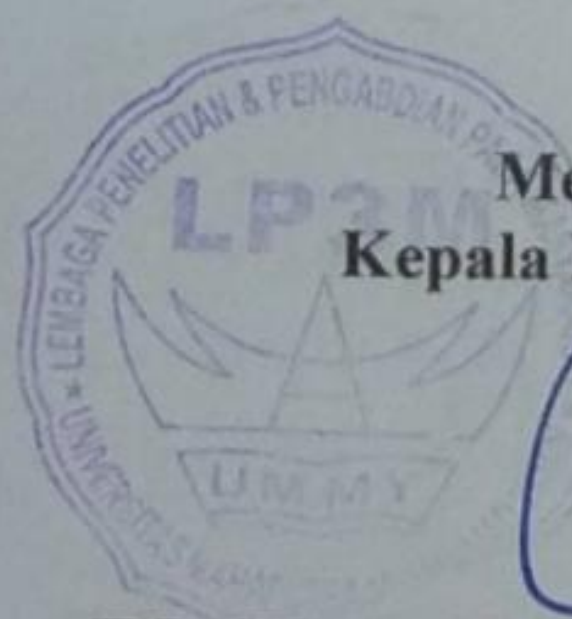
Solok, 10 September 2018
Ketua,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN : 1017116201

(Afniyeni , SE.MM)
NIDN : 1019046901



Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

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

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

2. TINJAUAN PUSTAKA

3. METODE

4. PEMBAHASAN

5. PENUTUP

6. JADWAL

7. DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

RINGKASAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. 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.

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.

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.

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah (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. Tahapan metode pada penelitian ini adalah (1) Pengamatan (observation), (2) Angket (questionnaire). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data skunder. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN.

Kata kunci maksimal 5 kata

Human Relation, Lingkungan Kerja, 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.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. 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.

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.

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. Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan **Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biblio Style Kota Solok.**

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan <i>state of the art</i> 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.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

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.

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.

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan penghindaran komunikasi (evasion of communication).

. 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 menyenangkan 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.

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.

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 fokusnya 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.

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.

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. Kelembaban 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.

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.

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.

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.

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 pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

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.

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 kepuasan 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 Nurmal, Rifanto bin Ridwan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Journal of Administration and Educational Management 2(2589–5159):1–121.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

Surat Tugas

No. *6* ST-P/LP3M-UMMY/IX-2019

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : **Afni yeni, SE,MM**
NIDN : **1019046901**
Pangkat/Golongan Ruang : **Lektor III/d**
Prodi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Alamat : **Kota Solok**

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul: **“Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biblo Style Kota Solok”**, pada Tahun Akademik 2018/2019

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab

Solok, 10 September 2019
Kepala LP3M UMMY

DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402