

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KOMPAS GRAMEDIA CABANG KARAWACI**

Susanto dan Idhan Halim
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
susanto@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden.

Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji F dan uji t hitung.

Hasil penelitian sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi yang didapat sebesar $0,299X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,347, koefisien determinasi sebesar 12%, dan nilai t hitung $3,284 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi yang didapat sebesar $0,302X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,354, koefisien determinasi sebesar 12,5%, dan nilai t hitung $3,378 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=16,622+0,299X_1+0,302X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,466, koefisien determinasi sebesar 21,7% dan nilai F hitung $12,765 > F$ tabel 3,10.

Kata Kunci: *Human Relation*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

PT. Kompas Gramedia merupakan salah satu jaringan retail toko buku terbesar di Indonesia dengan lebih dari 98 cabang di 30 kota besar di Indonesia dan 3 outlet di Negeri Jiran Malaysia. Toko Buku Gramedia didirikan 2 Februari 1970 oleh P.K. Ojong, yang juga merupakan pendiri KKG (Kelompok Kompas Gramedia), dengan misi turut serta menyebarkan produk pendidikan dan informasi, demi tercapainya cita-cita bersama mencerdaskan kehidupan bangsa, menuju masyarakat baru Indonesia yang berkehidupan Pancasila. Semula pada saat berdiri Toko Buku Gramedia hanya menawarkan buku. Namun saat ini ragam produknya sudah semakin berkembang, antara lain: *stationery*, *fancy*, peralatan kantor, peralatan olahraga, dan produk berteknologi tinggi seperti *CD-ROM*, *audio-video book*, dan berbagai produk lain. Dalam perjalanan usahanya PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci mengalami penurunan dalam hal kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat

dari target yang sudah ditentukan belum bisa dicapai oleh karyawannya sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Kompas Gramedia
Cabang Karawaci

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	%
2013	4.432.678.120	3.550.987.650	80%
2014	4.855.025.000	4.225.675.000	87%
2015	5.250.756.320	4.480.500.000	85%
2016	5.612.034.420	4.724.888.250	84%
2017	6.151.887.000	5.376.142.000	87%
Rata-rata Prosentase Pencapaian Penjualan			85%

Sumber : PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa target yang sudah ditentukan oleh perusahaan belum dapat di realisasikan oleh karyawan rata-rata penjualan hanya mampu dicapai sebesar 85% dan masih dibawah target perusahaan sebesar 100%. Ini artinya secara kuantitas kinerja karyawan masih belum optimal hal ini perlu mendapatkan perhatian serius bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang mendasari tidak tercapainya target penjualan disebabkan karena faktor SDM yang secara umum masih menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya manager dalam membangun komunikasi dengan baik.

Disamping itu persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan. Untuk mengetahui permasalahan *human relation* pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci penulis melakukan pra survey terhadap 20 responden yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Pra Survey Human Relation

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan merasa tingkat kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja kurang berjalan dengan baik	15	75%	5	25%
2	Pemimpin saya selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.	18	90%	2	10%
3	Pimpinan selalu menegur karyawan di depan rekan kerja sehingga menimbulkan konflik.	14	70%	6	30%
4	Pimpinan selalu mengawasi dan membimbing dengan baik setiap pekerjaan yang saya lakukan.	8	40%	12	60%

Sumber: Pra Survey Penelitian 2017

Dalam survey awal di PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada survey awal terhadap 20 orang karyawan dengan

menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan *human relation* yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci Hasil survei ternyata 90% menyatakan “YA”. Pemimpin saya selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Selain itu karyawan merasa tingkat kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja kurang berjalan dengan baik sebanyak 75%. menyatakan “YA”. Dan 70% responden menyatakan “YA”, jika pimpinan selalu menegur karyawan di depan rekan kerja sehingga menimbulkan konflik. Selanjutnya sebanyak 60% karyawan juga menyatakan “TIDAK” terhadap pimpinan selalu mengawasi dan membimbing dengan baik setiap pekerjaan yang saya lakukan. Hasil pra survey tersebut menunjukkan adanya hubungan kedikaharmonisan antara rekan kerja dan juga dengan pimpinan.

Masalah yang terjadi pada hubungan dengan rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian kasir mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian kasir tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Tabel 3
Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan tidak selalu bisa menyelesaikan display dengan tuntas	15	75%	5	25%
2	Data Receive Order tidak selalu di isi dan tidak di data per rak	18	90%	2	10%
3	Retur buku tidak berjalan sesuai prosedur	8	40%	12	60%
4	Konsumen sulit untuk mencari buku	14	75%	6	30%

Sumber: Pra Survey Penelitian 2017

Dalam survey awal di PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada survey awal terhadap 20 orang karyawan dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan *kinerja karyawan* yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci Hasil survei ternyata 90% menyatakan “YA”.data receive order tidak selalu di isi dan di update. Selain itu karyawan tidak selalu bisa menyelesaikan display dengan tuntas 75%. menyatakan “YA”. Dan 70% responden menyatakan “YA”, Konsumen sulit untuk mencari buku. Selanjutnya sebanyak 60% karyawan juga menyatakan “TIDAK” Retur buku tidak berjalan sesuai prosedur dikarenakan buku yang sangat banyak sehingga perlu untuk dikurangi di rak display. Hasil pra survey tersebut menunjukkan adanya kekurangan dalam melaksanakan tugas sehari hari yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2007:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Temperatur, cahaya, dan faktor faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu,

keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja di PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci saat ini adalah kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan ini masih belum cukup baik diantaranya pencahayaan yang kurang terutama pada malam hari. Warna bangunan yang pucat dan terkesan tua sehingga menimbulkan kurangnya semangat yang ada. Selain itu, hubungan yang harmonis antar sesama karyawan masih kurang terjalin dengan baik mengingat pentingnya kebersamaan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci.**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?
- c. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?
- c. Mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Human Relation*

Menurut Hasibuan (2014:176) *Human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Untuk mengukur *human relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010:78) yaitu: Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior dan Hubungan dengan klien/pelanggan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Sedarmayanti (2011:21) bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan/Cahaya, Suhu Udara, Suara Bising, Keamanan Kerja dan Hubungan Karyawan

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:34) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2013:51) yaitu diantaranya: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

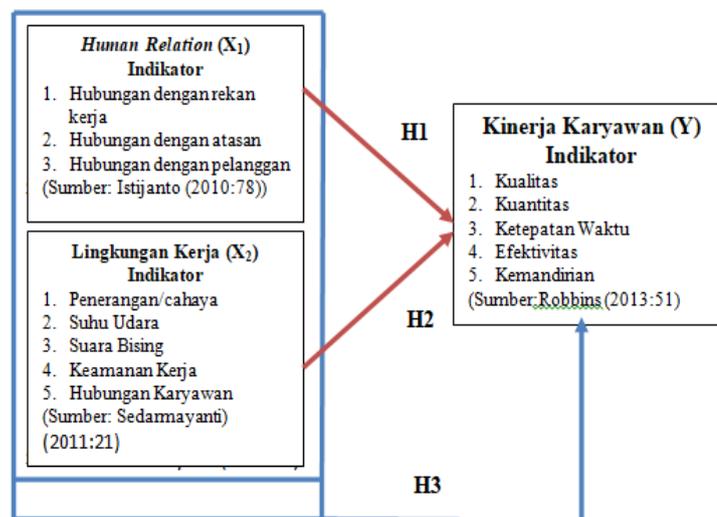
4. Hipotesis

Ha1 $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan human relation terhadap kinerja karyawan

Ha2 $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha3 $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan human relation dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji F dan uji t hitung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 95 angket dan telah dikembalikan seluruhnya. Setelah data angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

a. Uji Validitas

Tabel 4
Uji Validitas *Human Relation* (X_1)

Indikator	Nilai r hitung	Indikator	Nilai r hitung	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Hubungan dengan rekan kerja	0,622	Penerangan	0,518	Kualitas	0,309	0,2017	Valid
	0,690	/cahaya	0,397		0,382	0,2017	Valid
	0,594	Suhu	0,495	Kuantitas	0,398	0,2017	Valid
	0,701	Udara	0,490		0,586	0,2017	Valid
Hubungan dengan atasan	0,595	Suara	0,473	Ketepatan Waktu	0,514	0,2017	Valid
	0,394	Bising	0,468		0,423	0,2017	Valid
	0,401	Keamanan	0,503	Efektivitas	0,689	0,2017	Valid
	0,375	Kerja	0,509		0,542	0,2017	Valid
Hubungan dengan pelanggan	0,350	Hubungan Karyawan	0,482	Kemandirian	0,425	0,2017	Valid
	0,213		0,460		0,444	0,2017	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 22

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
<i>Human Relation</i> (X_1)	0,651	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,628	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,613	> 0,60	Reliabel

umber: Hasil Olahan Data SPSS 22

c. Analisis Deskriptif *Human Relation* (X_1)

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap *Human Relation* (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Score	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
Hubungan dengan rekan kerja									
1	Hubungan dengan rekan sekerja saat ini berjalan dengan baik	39	38	16	2	0	95	4,20	Sangat Baik
2	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya	34	43	14	4	0	95	4,13	Baik
3	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya	33	40	19	3	0	95	4,08	Baik
4	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap <i>output</i> yang ditentukan	35	43	14	3	0	95	4,16	Baik

Rata-rata Skor								4,14	Baik
Hubungan dengan atasan									
5	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	38	36	18	3	0	95	4,15	Baik
6	Atasan memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna	27	43	23	2	0	95	4,00	Baik
7	Hubungan baik dengan atasan dapat membuat meningkatkan semangat dalam bekerja	32	45	17	1	0	95	4,14	Baik
8	Hubungan antara karyawan dan atasan dapat membantu anda dalam bekerja	32	40	18	5	0	95	4,04	Baik
Rata-rata Skor								4,08	Baik
Hubungan dengan pelanggan									
9	Karyawan memberikan pelayanan lebih dari sekadar yang diminta pelanggan	44	33	16	2	0	95	4,25	Sangat Baik
10	Karyawan selalu memenuhi permintaan pelanggan serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan	29	43	17	6	0	95	4,00	Baik
Rata-rata Skor								4,13	Baik
Σ Mean Score								4,11	Baik

Sumber: Data Primer 2018

d. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 7

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Score	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
Penerangan/Cahaya									
1	Penataan tata cahaya perusahaan sangat baik sehingga tidak mengganggu aktivitas	25	43	18	9	0	95	3,88	Baik

	kerja								
2	Penerangan dalam dalam ruang kerja saudara dapat memperlancar dalam bekerja	35	38	18	4	0	95	4,09	Baik
Rata-rata Skor								3,99	Baik
Suhu Udara									
3	Suhu udara ditempat kerja saudara nyaman untuk bekerja	21	44	23	7	0	95	3,83	Baik
4	Pengaturan ventilasi diperusahaan membuat kerja saudara akan lancar	34	37	20	4	0	95	4,06	Baik
Rata-rata Skor								3,95	Baik
Suara Bising									
5	Tidak adanya suara bising membuat anda bekerja dengan nyaman	28	40	20	7	0	95	3,94	Baik
6	Adanya suara bising membuat anda merasa terganggu	30	42	21	2	0	95	4,05	Baik
Rata-rata Skor								3,99	Baik
Keamanan Kerja									
7	Keamanan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan	34	34	24	3	0	95	4,04	Baik
8	Perusahaan harus memberikan jaminan keselamatan bagi setiap karyawan	36	34	21	4	0	95	4,07	Baik
Rata-rata Skor								4,06	Baik
Hubungan Kerja									
9	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan harus berjalan dengan baik	40	38	15	2	0	95	4,22	Sangat Baik
10	Hubungan yang baik antar pegawai akan berdampak positif menciptakan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja	35	38	22	0	0	95	4,14	Baik

	yang kondusif								
Rata-rata Skor								4,18	Baik
Σ Mean Score								4,03	Baik

Sumber: Data Primer 2018

e. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total	Score	Ket
		SS	S	KS	TS	STS			
Kualitas									
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	34	40	16	5	0	95	4,08	Baik
2	Tugas yang sudah diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik sesuai prosedur perusahaan.	35	44	13	3	0	95	4,17	Baik
Rata-rata Skor								4,13	Baik
Kuantitas									
3	Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan.	29	46	17	3	0	95	4,06	Baik
4	Target kerja saya selalu terpenuhi	44	32	15	4	0	95	4,22	Baik
Rata-rata Skor								4,14	Baik
Ketepatan Waktu									
5	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	32	41	18	4	0	95	4,06	Baik
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	33	41	16	5	0	95	4,07	Baik
Rata-rata Skor								4,07	Baik
Evektivitas									
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	35	38	18	4	0	95	4,09	Baik
8	Saya memanfaatkan sumber daya yang ada untuk digunakan semaksimal mungkin dalam bekerja	28	43	20	4	0	95	4,00	Baik
Rata-rata Skor								4,05	Baik

Kemandirian									
9	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.	34	47	12	2	0	95	4,19	Baik
10	Dengan pengetahuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	38	37	15	5	0	95	4,14	Baik
Rata-rata Skor								4,16	Baik
Σ Mean Score								4,11	Baik

Sumber: Data Primer 2018

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,622	4,859		3,420	,001
Human Relation	,299	,091	,306	3,284	,001
Lingkungan Kerja	,302	,089	,314	3,378	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22

Berdasarkan output data tabel di atas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Nilai regresi yang diperoleh $Y = 16,622 + 0,299X_1 + 0,302X_2$

- Konstanta sebesar 16,622 menyatakan bahwa tanpa adanya *human relation*, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 16,622.
- Nilai regresi $0,299X_1$ artinya jika variabel *human relation* (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,299 satuan.
- Nilai regresi $0,302X_2$ artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel *human relation* tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,302 satuan.

g. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 10

Correlations				
		Kinerja Karyawan	Human Relation	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,347	,354
	Human Relation	,347	1,000	,131

	Lingkungan Kerja	,354	,131	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000	,000
	Human Relation	,000	.	,103
	Lingkungan Kerja	,000	,103	.
N	Kinerja Karyawan	95	95	95
	Human Relation	95	95	95
	Lingkungan Kerja	95	95	95

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 22

Setelah diketahui nilainya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan melihat pedoman tabel berikut:

Berdasarkan nilai korelasi yang di dapat maka dapat diketahui bahwa:

- a) Nilai korelasi *human relation* (X_1) sebesar 0,347, nilai ini masuk pada interval 0,20 - 0,399 nilai menunjukkan bahwa hubungan *human relation* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah.
- b) Nilai 0,40-0,599 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain *human relation* dan lingkungan kerja pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya *human relation* yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan antar karyawan menimbulkan perasaan positif dalam diri karyawan. Karyawan akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perasaan gembira sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi $0,299X_1$ artinya jika variabel *human relation* (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,299 satuan.

Nilai korelasi *human relation* (X_1) sebesar 0,347, nilai ini masuk pada interval 0,20 - 0,399 nilai menunjukkan bahwa hubungan *human relation* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,120 yang artinya bahwa *human relation* (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 88% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung *human relation* sebesar $3,284 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa *human relation* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana yang nyaman dan semangat kerja pada karyawannya. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dampak yang lain yaitu pada kesungguhan pegawai dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2011:91) yang mengatakan bahwa tata

ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembaban udara yang baik, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai regresi $0,302X_2$ artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel *human relation* tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,302 satuan

Nilai korelasi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,354 nilai ini masuk pada interval 0,40-0,599 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,125 yang artinya bahwa lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,5%, sedangkan sisanya sebesar 87,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $3,378 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan dengan didukung kondisi lingkungan kerja, baik itu kondisi lingkungan fisik maupun kondisi lingkungan non fisik yang baik dan nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda persamaan regresi yang diperoleh $Y=16,622+0,299X_1+0,302X_2$ konstanta sebesar 16,622 menyatakan bahwa tanpa adanya *human relation*, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 16,622.

Nilai korelasi *human relation* (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,466 yang berarti bahwa hubungan antara *human relation*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,217 yang artinya bahwa *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 21,7%, sedangkan sisanya sebesar 78,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai F hitung $12,765 > F$ tabel 3,10 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan atau bersama-sama *human relation*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi yang didapat sebesar $0,299X_1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,347, koefisien determinasi sebesar 12%, dan nilai t hitung $3,284 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.
- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi yang didapat sebesar $0,302X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,354, koefisien determinasi sebesar 12,5%, dan nilai t hitung $3,378 > t$ tabel 1,985 dengan signifikan $0,001 < 0,05$.

- c. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=16,622+0.299X_1+0.302X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,466, koefisien determinasi sebesar 21,7% dan nilai F hitung $12,765 > F$ tabel 3,10.

2. Saran

- Indikator hubungan dengan atasan merupakan indikator terendah dalam variabel *human relation*, maka penulis menyarankan agar pimpinan memberikan contoh sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para anak buahnya. Pimpinan seharusnya menguasai aspek Sumber Daya Manusia pada bawahannya melalui kepemimpinan yang persuasif sehingga hubungan dengan bawahan terjalin dengan harmonis.
- Indikator penerangan/cahaya dan suara bising merupakan indikator terendah dalam variabel lingkungan kerja, maka penulis menyarankan agar perusahaan dapat mengatur penerangan/cahaya ruangan kerja yang baik agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sementara untuk suara bising diharapkan perusahaan mengatur volume musik dalam toko agar disesuaikan dengan tingkat keadaan toko.
- Indikator evektifitas merupakan indikator terendah dalam variabel kinerja karyawan, maka penulis menyarankan agar perusahaan meningkatkan pelatihan kerja karyawan, karena semakin efektifnya pelatihan kerja maka akan semakin meningkatkan evektivitas kerja karyawan
- Dari hasil penelitian terdapat 78.3% yang menjadi indikator lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan gramedia serta dijadikan sebagai media untuk berkembang dan memperbaiki keseluruhan manajemen nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A., & Haryati, H. (2019, January). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat. In *PROCEEDINGS* (Vol. 1, No. 1).
- Hasibuan, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, (2010), *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Mukrodi, M., & Saputra, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas PT. Ophir Energy–Jakarta. *DISRUPSI BINIS*, 1(1).
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3).
- Robbins, (2013), *Perilaku Organisasi*, PT, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama,, Bandung
- SUSANTO, S., Sarwani, S., & Afandi, S. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)*. *INOVASI*, 1(1).
- Wahyudi, W., & Rizni, F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Ramayana*