

**PENGARUH *HUMAN* RELATION DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN TIMBANG LANGSA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DWI AFRIAN  
NPM: 16.832.0052**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN TIMBANG  
LANGSA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Medan Area**



**Oleh :**

**DWI AFRIAN**

**NPM. 168320052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)28/12/21

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan timbang langsa  
Nama : Dwi Afrian  
NPM : 168320052  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi Pembimbing

  
**(DR. Sugito, SE., M.SI)**  
Pembimbing

Mengetahui :

  
**(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)**  
Dekan

  
**(Wan Rizca Amelia, SE., M.Si)**  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02/Juli/2021

## HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan timbang langsa)”**, disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari, ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku pada saat skripsi ini dibuat

Medan, 02 Juli 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



**Dwi Afrian**  
**NPM. 168320052**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Afrian  
NPM : 168320052  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt.perkebunan timbang langsa)**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 02 Juli 2021

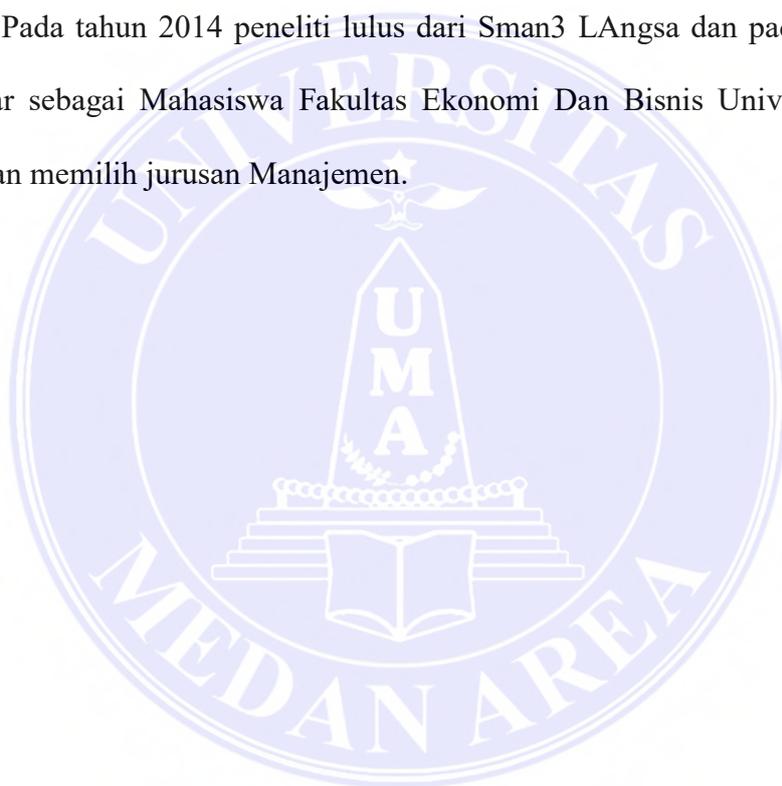


Dwi Afrian  
NPM. 168320052

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Lhokseumawe, Provinsi Aceh utara, pada tanggal 18 April 1996 dari Ayah Suhayar dan Ibu Masriana. Peneliti merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara. Bertempat tinggal di Jalan Krakatau.

Pada tahun 2014 peneliti lulus dari Sman3 Langsa dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan memilih jurusan Manajemen.



## Abstrak

### **Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel sebanyak 134 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling dan penentuan sampel dilakukan secara random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 2,687 + 0,375X_1$ . Nilai konstanta adalah sebesar 2,687 merupakan nilai kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh hubungan antar manusia. Koefisien regresi hubungan antar manusia bernilai 0,375 dan bertanda positif, artinya apabila hubungan antar manusia ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,375. Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa dengan hasil uji t yaitu nilai thitung > ttabel ( $5,573 > 1,656$ ) dan nilai t sig yaitu  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,190 atau 19,0%. Hal ini menunjukkan variabel hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 19,0%, dan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi dan kompensasi.

**Kata kunci : Human Relation, Lingkungan Kerja, Kinerja**

*Abstract*

**The influence of Human Relation and Work Environment on Employee Performance of PT Perkebunan Timbang Langsa**

This study aims to determine the effect of human relationships on employee performance of PT Perkebunan Timbang Langsa. This research is a type of descriptive quantitative research with a sample of 134 respondents. Technique sampling in this study using probability sampling and the determination of the sample is done by random sampling. Data analysis methods that used is simple linear regression analysis. Hypothesis testing carried out through test partial (t test) and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of the regression equation obtained  $Y = 2.687 + 0.375X_1$ . The constant value is 2,687 which is the employee performance value before being influenced by human relations. Regression coefficient of the relationship between human value is 0.375 and has a positive sign, meaning that if the relationship between humans is increased by one unit, the employee's performance will increase by 0.375. Human relations have a positive and significant effect on employee performance at PT Perkebunan Timbang Langsa with the results of the t test, namely the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5,573 > 1.656$ ) and the value of  $t_{sig}$  is  $0.000 < 0.05$ . The value of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) i.e. 0.19 or 19.0%. This shows the relationship between human variables affect performance employees at PT. Timbang Langsa Plantation by 19.0%, and the remaining 81.0% influenced by other variables not examined in this study, such as motivation and compensation.

**Keywords : Human Relation, Work Environment, Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN TIMBANG LANGSA”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kepada Kedua Orang Tua Saya dan saudara kandung saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu wan Risca Amelia, SE,MSI selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Dr. Sugito, SE M.si selaku Dosen Pembimbing yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

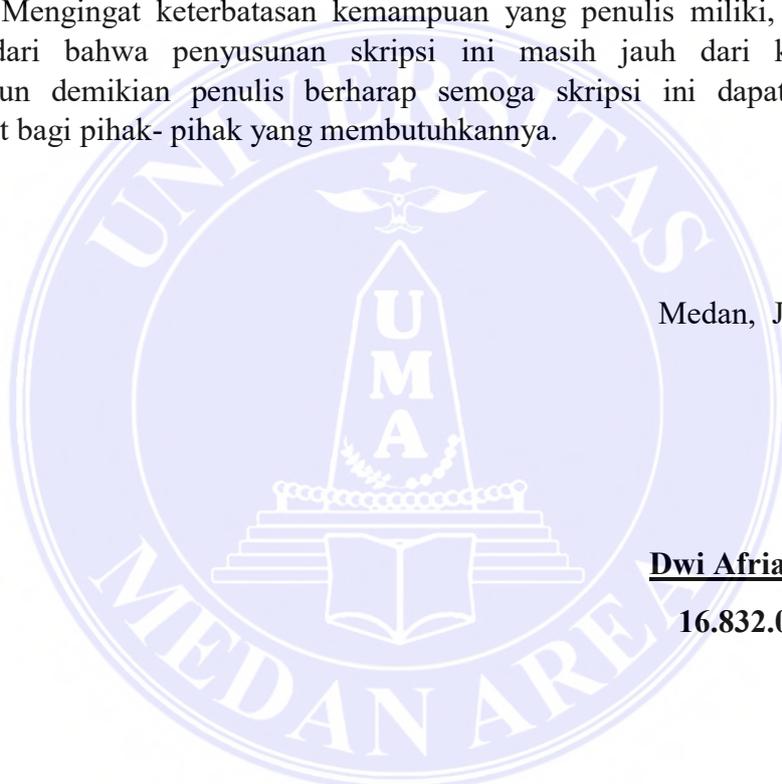
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Semua teman-teman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2021

**Dwi Afrian**

**16.832.0052**



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	5
1.3.Tujuan Penelitian.....	6
1.4.Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>7</b>
2.1. Human Relation.....	7
2.1.1. Pengertian Human Relation .....	7
2.1.2. MAnfaat Human Relation .....	7
2.1.3. Prinsip Human Realtion .....	8
2.1.4. Indikator Komunikasi pemasaran.....	9
2.1.5. Faktor yang mempengaruhi Human Realation.....	10
2.2.Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja .....	11
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	12
2.3. Kinerja .....	13
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	13
2.3.2. Karakteristik Kinerja .....	14
2.3.3. Tujuan Kinerja.....	14
2.3.4. Manfaat Kinerja.....	16
2.3.5. Indikator Kinerja.....	16
2.3.6. Faktor kinerja.....	18
2.4.Penelitian Terdahulu.....	19
2.5.Hipotesis .....	25

<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1.Ruang Lingkup Dan Lokasi Penelitian .....	26
3.2.Jenis Dan Sumber Data .....	26
3.3.Populasi dan Sampel .....	27
3.4.Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5.Teknik Analisis Data .....	29
3.6.Defenisi Operasional Variabel .....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	34
4.1.2. Karakteristik Responden.....	34
4.1.3. Hasil Analisis Deskriptif .....	37
4.2.Hasil Penelitian.....	42
4.2.1. Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa	42
4.2.2. Pengujian Hipotesis .....	46
<b>BAB V. KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
5.1.Kesimpulan .....	46
5.2.Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 3.1	Operasional variabel .....	33
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	36
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendapatan.....	36
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Human Relation</i> .....	38
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja ...	39
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja .....	41
Tabel 4.9	Coeficient.....	43
Tabel 4.10	Model Sumary.....	44
Tabel 4.11	Anova.....	45

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit untuk berkembang. Maka dari itu, karyawan sebagai sumber daya manusia dituntut untuk terus memaksimalkan potensi yang ada dalam dirinya agar menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

Kunci keberhasilan sebuah perusahaan adalah tercapainya tujuan dan target-target perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak akan pernah terwujud tanpa adanya karyawan yang mampu bekerja secara optimal dalam setiap pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam menciptakan karyawan yang berkualitas, perusahaan akan terus memberikan hal-hal positif dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki

kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah yang berkaitan dengan *human relation* dan lingkungan kerja.

*Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Timbang Langsa merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang mengelola komoditas kelapa sawit. Produk yang dihasilkan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa yaitu tandan buah segar kelapa sawit yang selanjutnya diolah dan dipasarkan ke provinsi Sumatera Utara. PT. Perkebunan Timbang Langsa terdiri dari unit kerja bidang produksi, bidang keuangan dan bidang personalia. PT. Perkebunan Timbang Langsa dalam hal ini hanya fokus mencapai target produksi tandan buah segar kelapa sawit, sedangkan pengolahan dan pemasarannya dilakukan di provinsi Sumatera Utara.

Sejak tahun 1963, perusahaan terus berusaha memaksimalkan pendapatan perusahaan agar dapat mencapai target produksi. Perusahaan juga selalu

memperhatikan kinerja dari setiap karyawan agar dapat selalu optimal dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan yaitu tercapainya target laba perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan seoptimal mungkin menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Namun demikian, tidak tertutup kemungkinan dapat terjadi permasalahan yang berkaitan dengan *human relation* dan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 orang karyawan tetap PT. Perkebunan Timbang Langsa, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan *human relation*, lingkungan kerja dan kinerja. Diketahui bahwa tidak semua karyawan memiliki hubungan yang baik terhadap sesama karyawan. Hal ini menyebabkan sulitnya meningkatkan kinerja mereka dikarenakan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa karyawan lainnya yang merasa akan tersaingi sehingga kurang maksimal dalam memberikan bantuan ataupun pengetahuan kepada karyawan lain. Selain itu, pimpinan terkadang selalu memberikan tekanan terhadap karyawan untuk terus meningkatkan kinerja namun dengan cara penyampaian yang kurang tepat, tak jarang perkataan dari pimpinan membuat mental karyawan menjadi terpuruk dan membuat karyawan tersebut tidak bersemangat untuk bekerja dan berdampak kurang baik terhadap kinerjanya. Kemudian karyawan lainnya merasa beberapa karyawan dan pimpinan memiliki tingkat emosi yang tinggi sehingga membuat lebih sulit bekerjasama dan bertukar pikiran sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Terdapat juga beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang

peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja.

Dari sisi lingkungan kerja, dikatakan bahwa fasilitas-fasilitas yang disediakan seperti meja dan kursi masih kurang nyaman dan kondisinya sudah tua. Ruangan yang sempit membuat meja disusun secara berdekatan dan membuat karyawan kurang leluasa dalam bergerak. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan terasa panas dikarenakan tidak adanya pendingin ruangan ditambah kondisi lingkungan area kantor terasa gersang karena kurangnya tumbuhan hijau disekitarnya. Desain bangunan yang tua serta pewarnaan cat yang mulai kusam juga membuat kantor terkesan kurang memberikan semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat berdampak bagi kinerja karyawan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada didalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semua jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja meningkatkan efisiensi.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relation dan lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa ?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi oleh penelitiselanjutnya yang akan melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini dalam bidang MSDM.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa yang berkaitan dengan *human relation*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN

#### 2.1.Landasan Teori

##### 2.1.1. Pengertian *Human Relation*

Effendy (2009:50) menyatakan *human relation* merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. *Human relation* menurut Hasibuan (2009: 137) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Menurut Davis (2009:59) hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Selanjutnya, Menurut Siagian (2012: 110), inti keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksudkan disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

##### 2.1.2. Manfaat *Human Relation*

Menurut Djaja (2011:142), manfaat dari *Human Relation* yaitu :

- a. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan
- b. Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan.
- c. Dapat membentuk suatu *teamwork* yang efektif.
- d. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

Sedangkan menurut Effendi (2009:71), *Human Relation* yang baik sangat dibutuhkan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip *human relation* dengan baik. Dalam kegiatan *human relation* seorang pemimpin perusahaan berusaha memecahkan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual. Tujuannya untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan hati yang puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. *Human Relation* mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif mereka, menggugah daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat.

### 2.1.3. Prinsip *Human Relation*

Prinsip *human relation* menurut Siagian (2012:102) adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
- b. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang
- c. wajar dalam hubungan kerja.
- d. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

#### 2.1.4. Indikator *Human Relation*

Menurut Jalaluddin (2011:139), *human relation* dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut:

a. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

b. Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

d. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

#### 2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Human Relatiaon*

Menurut Gibson dan Ivancevich (2010:86) *human relation relation* mempunyai beberapa faktor yaitu:

- a. Komunikasi. Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Kepercayaan. Kepercayaan di antara sesama karyawan karyawan harus dibangun agar komunikasi di dalam organisasi atau perusahaan tidak terganggu.
- c. Etika. Pelanggaran etika dapat menyebabkan stres dan tekanan dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.
- d. Keadilan. Perusahaan atau organisasi harus memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang konsisten dalam berbagai situasi.
- e. Perasaan. Menunjukkan rasa empati dan memberi perhatian kepada seluruh karyawan merupakan bagian penting dalam membangun hubungan antara perusahaan atau organisasi dan karyawan.
- f. Persepsi dan Keyakinan. Banyaknya komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan akan membentuk keyakinan dan persepsi karyawan terkait dengan kenyataan yang sebenarnya di tempat kerja.
- g. Harapan yang jelas. Di mata karyawan, mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dapat mengurangi stres dan membantu untuk fokus pada pekerjaan yang diberikan.
- h. Pemecahan konflik. Menyelesaikan konflik yang timbul dengan cara yang adil dan cepat, merupakan harapan utama suatu organisasi bila ingin menciptakan *employee relation* yang baik dalam organisasi.

## **2.2.Lingkungan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Subroto (2012:124), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan dalam bekerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedarmayanti (2010:132) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya, Swastha dan Sukotjo (2014:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor di dalamnya yang mempengaruhi organisasi maupun kegiatannya. Menurut Basuki dan Susilowati (2011:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

### **2.2.2. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:212), lingkungan kerja memiliki beberapa manfaat diantaranya:

- a. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

- b. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- c. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- d. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- e. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- f. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- g. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktivitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- h. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

### **2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012:67), kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Kebersihan, Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seorang karyawan bekerja dengan senang dan lebih bersemangat.
- b. Penerangan, Penerangan dalam suatu lingkungan kerja ditentukan oleh intensitas cahaya, dimana penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.
- c. Sirkulasi udara, Sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik kepada para pekerja, sehingga semangat dan gairah kerja muncul.

- d. Tata ruang ( terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari ),Tata ruang yang rapi akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Pewarnaan, Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya, dimana warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.
- f. Peralatan kerja yang tersedia, Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

### 2.3.Kinerja

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Umar (2009:164) , secara umum kinerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Selanjutnya Wibowo (2012:209) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya Rivai dan Basri (2012:14) menyatakan kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### 2.3.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:127), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

### 2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:223), tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi antar individu atau organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi sebagian individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan perpindahan ke posisi yang tepat.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat, antara lain pengembangan manfaat, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia

d. Dokumentasi

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan Menurut Simamora (2008:89), tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Tujuan evaluasi. Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang individu untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- b. Tujuan pengembangan. Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang individu dimasa yang akan datang. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat digunakan sebagai:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenaga kerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi.
- b. Nasehat yang perlu dilakukan terhadap pemilik sekolah dalam organisasi.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja individu.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang yang memegang tugas dan jabatan.
- e. Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenaga kerjaan baik promosi, mutasi dan kegiatan lainnya.

#### **2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Dalam kaitan dengan penilaian kinerja, Sedarmayanti (2009:114) mengemukakan manfaat penilaian kinerja, adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja inspeksi.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun individu memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- b. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin individu memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi individu yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

- e. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau memdemosi individu.

- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan,

- g. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

Memilih proses rekrutmen dan seleksi.

- h. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:130), kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- h. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan setiap karyawan.
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

### 2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut John Bernardin dalam Kurniati ( 2009:89 ), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan  
Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- b. Kualitas pekerjaan  
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.
- c. Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa

f. meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

g. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### 2.3.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak, (2010:128) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan kerja yang terdiri atas:

1. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya
  2. *Motivation* dan *etos* kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.
- Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah beban dan

keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah, dan sebaliknya, yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. Dukungan organisasi

Lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja inspeksi, serta kondisi dan syarat kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengorganisasian dapat memberikan kejelasan, kemudahan dan kenyamanan kerja, kondisi kerja mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja serta keamanan dan keharmonisan hubungan organisasi.

c. Dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, dan mendukung pengembangan kompetensi pekerja serta menumbuhkan kompensasi dan memobilisasi seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara optimal. Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan:

1. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
2. Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan .
3. Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

Sedangkan menurut Mahmudi, (2009:111) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
3. Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim .
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

#### 2.4. Penelitian Sebelumnya

Kuswandi, Febriyanti, dan Cahyono (2015) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota BanjarBaru”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota BanjarBaru. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien dterminasi. hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 7,130 + 0,159X_1 + 0,677X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variable terikatnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Human Relation*, Iklim

Organisasi dan Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan secara simultan *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,844 atau 84,4% yang berarti *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 84,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

Susanti, Musadieg dan Ruhana (2014) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 59 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien dterminasi. hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 10,078 + 0,571X_1 + 0,224X_2 + 0,556X_3$ .

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variable terikatnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan secara simultan komunikasi, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,686 atau 68,6% yang berarti *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 68,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

Talumantak, Kojo dan Dotulong (2016) melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh *human relationship* dan beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relationship* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 1,050 + 0,359 X_1 + 0,384 X_2$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel *human relationship* dan beban Kerja mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya. Hasil uji t menunjukkan bahwa *human relationship* dan beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan secara simultan *human relationship* dan beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,781 atau 78,1% yang berarti *human relationship* dan beban Kerja mempengaruhi

kinerja pegawai sebesar 84,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini.

Asrifah (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Relations* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Human Relations* yang terdiri dari komunikasi, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, kepercayaan, keterbukaan diri dan penyelesaian konflik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 126 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 0,125 + 0,157X_1 + 0,183X_2 + 0,188X_3 + 0,160X_4 + 0,170X_5 + 0,004X_6 + 0,139X_7$ . Hasil Uji t menunjukkan variabel *human relation* yang terdiri dari komunikasi, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, kepercayaan dan penyelesaian konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel keterbukaan diri secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan *human relation* yang terdiri dari komunikasi, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, kepercayaan, keterbukaan diri dan penyelesaian konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh 0,649 atau apabila dipersentasekan yaitu 64,9%. Hal ini menunjukkan variabel *human relation* yang terdiri dari komunikasi, kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi,

kepercayaan, keterbukaan diri dan penyelesaian konflik mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

## 2.5.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:143), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Human relation* dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.
3. *Human relation* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang membahas mengenai *human relation*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Timbang Langsayang berlokasi di Jl. Raya Medan-Banda Aceh Km.7, Kota Langsa. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data.

##### 1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2011:23). Data kualitatif pada penelitian ini berupa teori-teori dan gambaran umum PT. Perkebunan Timbang Langsa.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2011:23). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil skor kuesioner.

##### 2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:137). Data primer diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner.

- b. Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2014:137). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-bukudan jurnal yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Timbang Langsa yang berjumlah 202 orang.

Jumlah populasi ini terlalu besar, oleh karenanya penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* artinya bahwa populasi yang akan dijadikan sampel penelitian adalah yang memenuhi kriteria sampel tertentu sesuai yang dikehendaki oleh peneliti (Kuncoro, 2009:145).

Menurut Susanto (2013:15), *purposive sampling* dipilih berdasarkan ciri-ciri atau sifat yang dipandang mempunyai hubungan dengan tujuan penelitian. *Purposive sampling* digunakan apabila anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan dengan tujuan penelitian yaitu:

1. Karyawan tetap yang bekerja di dalam ruangan ( divisi keuangan, divisi personalia, divisi produksi dan Gudang).

2. Masing-masing divisi diambil sampel secara acak sebanyak 10 karyawan, sehingga total sampel yang diambil adalah sebanyak 40 orang.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Untuk menentukan siapa yang akan dijadikan sampel dilakukan secara *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dari unit pemilihan sampel (Kuncoro, 2009:127).

#### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi

Observasi adalah sebuah cara untuk menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran (Kuncoro, 2009:59). Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa.

- b. Wawancara

Wawancara personal diartikan sebagai wawancara antar orang, yaitu antara peneliti dengan responden yang diarahkan oleh peneliti untuk tujuan memperoleh informasi yang relevan (Kuncoro, 2009:160). Wawancara dilakukan pada pimpinan dan karyawan PT. Perkebunan Timbang langsa.

### c. Kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis, kuisisioner bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden (Kuncoro, 2009:176). Kuesioner dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diadopsi dari Penelitian Sebelumnya (Talumantak, Kojo dan Dotulong, 2016). Hasil perhitungan skor kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert* skor 1 – 5 dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2011:234) :

Sangat setuju	SS	bernilai 5
Setuju	S	bernilai 4
Kurang setuju	KS	bernilai 3
Tidak setuju	TS	bernilai 2
Sangat tidak setuju	STS	bernilai 1

### 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Tinjauan pustaka atau survei literatur merupakan identifikasi, lokasi dan analisis dari dokumen yang berisi informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian secara sistematis (Kuncoro, 2009:34). Tinjauan pustaka dalam penelitian ini menggunakan buku-buku dan jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

### 3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan dalam upaya mengkuantifikasi

variabel kualitatif agar dapat dinyatakan dalam bentuk angka dengan parameter ukuran yang digunakan adalah dari hasil skor kuesioner yang di ukur dengan skala likert. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linier berganda menurut pendapat Sugiyono(2011:275)dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a =Konstanta

b=Koefisien regresi

Rumus regresi linear sederhana pada penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub>=*Human Relation*

X<sub>2</sub>= Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b= Koefisien regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel bebas.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$ , artinya *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta_2 = 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Penentuan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan Signifikan  $> 5\%$

$H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan Signifikan  $< 5\%$

Rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu  $df = n - k$

Dimana:

$n$  adalah jumlah data yang diobservasi

$k$  adalah jumlah variabel yang diteliti (bebas + terikat)

2. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , artinya *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Penentuan level of signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

c. Kriteria pengujian:

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < t_{tabel}$  dan Signifikan  $> 5\%$

$H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > t_{tabel}$  dan Signifikan  $< 5\%$

Rumus untuk mencari  $F_{tabel}$  yaitu  $df_1 = n - k$  dan  $df_2 = k-1$

Dimana:

$n$  adalah jumlah data yang diobservasi

$k$  adalah jumlah variabel yang diteliti (bebas + terikat).

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Nilai  $R^2$  mendekati 0 (nol), maka variasi dari variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Lungan, 2010:141).

### 3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel III-1 dibawah ini:

**Tabel III-1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
<i>Human Relation</i> (X <sub>1</sub> )	Hubungan kerja yang terjalin antar sesama karyawan maupun atasan pada PT.Perkebunan Timbang langsa.	1. Kebutuhan untuk bekerja sama 2. Hubungan kerja 3. Kesiapan psikologis 4. Kesiapan Mental 5. Pengendalian Emosional 6. Latar belakang budaya (Jalaluddin,2011:139)	<b>Skala</b> <b>Likert</b>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Sarana dan prasarana yang dapat dinikmati oleh seluruh karyawan di PT. Perkebunan Timbang Langsa.	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Sirkulasi udara 4. Tata ruang 5. Pewarnaan 6. Peralatan kerja (Nitisemito, 2012:67)	<b>Skala</b> <b>Likert</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT.Perkebunan Timbang Langsa	1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (Kurniati, 2009:89)	<b>Skala</b> <b>Likert</b>

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 0,649 + 0,659X_1 + 0,213X_2$ .
2. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,663 atau 66,3%. Artinya, *human relation* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 66,3% sementara sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi dan promosi jabatan.
5. Hipotesis yang menyatakan *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timbang Langsa dapat diterima.
6. Hipotesis yang menyatakan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timbang Langsa dapat diterima.
7. Hipotesis yang menyatakan *human relation* dan lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Timbang Langsa dapat diterima.

## 5.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan harus meningkatkan program *human relation* dengan memberikan perhatian, pengarahan dan menciptakan koordinasi kerja yang baik serta memberikan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar hubungan antar karyawan maupun atasan dapat berjalan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.
2. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan kerja mulai dari peningkatan kebersihan, penambahan pendingin ruangan dan pembaharuan fasilitas-fasilitas kerja agar karyawan lebih nyaman dan maksimal dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya variabel yang diidentifikasi tidak terbatas pada *human relation* dan lingkungan kerja saja karena terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrifah. 2015. Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi di Sulawesi Tengah. eJurnal Katalogis.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Djaja, Danan. 2011. Peranan Humas Dalam Perusahaan. Jakarta: Graha Ilmu.
- Davis, Keith. 2009. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Pustaka Binawan
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Human Relation dan Public Relation. Bandung: Mandar Maju.
- Gibson, J.L dan Ivancevich, John M. 2010. Organisasi, Struktur dan Manajemen. ( Terjemahan: Djoerban Wahid, S.H ). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaludin, Rakhmat. 2011. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta, Erlangga.
- Kurniati. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuswandi, Febriyanti, Rina dan Suryo Chayono. 2015. Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota BanjarBaru. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. Vol.1, No.8, Hal:10-18.
- Lungan, Richard. 2010. Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. 2009. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munasef. 2008. Manajemen Kepegawaian Indonesia. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Rivai, V, Basri, A.F.M. 2012. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 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. Skripsi. Universitas Dipenogoro. Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.



**LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER****PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PERKEBUNAN TIMBANG LANGSA**

Dengan Hormat,

Saya yang berstatus sebagai mahasiswa program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area dalam penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1), mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Kerahasiaan informasi identitas saudara/i dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan bantuan saudara/i dan hasil kuesionernya akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian. Agar kesediaan bantuan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih

(NO.Responden..)

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jurusan :

Stambuk :

Jenis Keelamin :

**III DAFTAR PERNYATAAN****1. VARIABEL BEBAS Human Realtion (X1)**

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebutuhan untuk bekerja sama</b>						
1	Karyawan pada mudah untuk diajak bekerjasama PT. Perkebunan Timbang Langsa					
<b>Hubungan Kerjasama</b>						
2	Hubungan kerjasama antara PT. Perkebunan Timbang Langsa dan vendor lain baik					
<b>Kesiapan psikologis</b>						
3	Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa memiliki kesiapan psikologis yang baiki					
<b>Kesiapan Mental</b>						
4	Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa memiliki mental yang baik					
<b>Pengendalian Emosional</b>						
5	Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa bisa mengendalikan emosional dalam bekerja					
<b>Latar Belakang Budaya</b>						
6	Karyawan PT. Perkebunan					

	Timbang Langsa memiliki latar belakang budaya yang baik dalam bekerja					
--	---	--	--	--	--	--

## 2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebersihan</b>						
1	Kantor PT. Perkebunan Timbang Langsa memiliki ruangan kerja yang bersih					
<b>Penerangan</b>						
2	Penerangan pada kantor PT. Perkebunan Timbang Langsa baik membuat karyawan focus dalam bekerja					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
3	Sirkulasi udara ruangan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa memiliki sirkulasi udara yang baik					
<b>Tata Ruang</b>						
4	Tata ruang PT. Perkebunan Timbang Langsatertata dengan rapi					
<b>Pewarnaan</b>						
5	Pewarnaan ruangan yang dilakukan PT. Perkebunan Timbang Langsa sudah baik membuat karyawan focus dalam bekerja					
<b>Peralatan Kerja</b>						
6	Peralatan yang dimiliki PT. Perkebunan Timbang Langsa lengkap					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Kualitas yang dimiliki karyawan sesuai dengan kebutuhan pihak kantor PT. Perkebunan Timbang Langsa					
<b>Kuantitas</b>						
2	Kuantitas pekerjaan dalam bekerja dalam selalu sesuai dengan ekspektasi pihak PT. Perkebunan Timbang Langsa.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
<b>Efektivitas</b>						
4	Karyawan selalu mematuhi peraturan pihak kantor dalam bekerja.					
<b>Kemandirian</b>						
5	Karyawan selalu berinisiatif dan berimprovisasi dalam bekerja di PT. Perkebunan Timbang Langsa					
<b>Komitmen Kerja</b>						
6	Karyawan PT. Perkebunan Timbang Langsa berkomitmen tinggi dalam bekerja					

**Lampiran 2 : Data Sampel Penelitian**

Responden	Variabel Human Relation (X1)										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	4	4	2	1	4	5	3	2	32
2	4	3	4	4	2	1	4	5	2	3	32
3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	42
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
5	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	35
6	5	4	4	4	3	5	5	2	2	5	39
7	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	37
8	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	35
9	3	3	3	3	2	4	3	5	3	4	33
10	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
11	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	26
12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	27
13	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
14	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	26
15	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34
16	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	38
17	4	2	1	3	2	3	4	3	3	4	29
18	4	4	3	2	2	2	3	3	1	4	28
19	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	28
20	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
23	5	4	4	4	4	3	4	2	2	2	34
24	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	29
25	4	2	1	4	4	2	4	2	1	4	28
26	5	4	2	5	4	3	4	3	3	2	35
27	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
28	5	3	2	4	5	3	5	5	5	3	40
29	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	44
30	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	41
31	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	41
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
33	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	33
34	4	5	3	4	3	4	3	5	4	2	37
35	5	5	2	3	3	4	5	5	3	5	40
36	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	34

37	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	34
38	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	35
39	1	2	2	2	3	4	2	4	4	4	28
40	2	3	3	4	2	2	4	5	4	4	33
41	4	4	2	4	2	4	4	5	3	5	37
42	4	3	1	4	2	3	4	5	2	4	32
43	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	37
44	4	2	4	4	2	1	4	5	3	4	33
45	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
46	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	36
47	4	4	4	4	4	1	4	3	5	4	37
48	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	36
49	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	30
50	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	28
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
52	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
53	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	30
54	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	39
55	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	38
56	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	39
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
58	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
59	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	38
60	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	36
61	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	33
62	3	2	2	3	4	2	3	3	5	4	31
63	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	39
64	3	4	4	3	4	1	4	4	4	2	33
65	2	2	4	2	4	3	2	3	4	3	29
66	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	36
67	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	36
68	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	39
69	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	40
70	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	36
71	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
72	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	42
73	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	40
74	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	37
75	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43

Responden	VariabelLingkungankerja(X2 )										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	4	3	4	4	1	2	4	4	35
2	4	5	4	3	4	4	1	2	4	3	34
3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	38
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
7	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
11	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	26
12	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
13	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
14	4	3	2	3	2	2	1	1	1	3	22
15	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	30
16	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
17	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	25
18	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	29
19	2	4	3	4	5	3	2	5	2	2	32
20	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30
21	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
22	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
23	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	42
24	2	5	3	4	4	3	2	3	3	2	31
25	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	30
26	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	41
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
28	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	26
29	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
30	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	38
31	4	3	2	3	2	2	1	1	1	3	22
32	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	30
33	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
34	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	25
35	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	29
36	2	4	3	4	5	3	2	5	2	2	32
37	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30
38	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39

## VariabelLingkunganKerja

39	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
40	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	42
41	2	5	3	4	4	3	2	3	3	2	31
42	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	30
43	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	41
44	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	30
45	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
46	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	25
47	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	29
48	2	4	3	4	5	3	2	5	2	2	32
49	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30
50	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
51	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
52	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	42
53	2	5	3	4	4	3	2	3	3	2	31
54	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	30
55	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	41
56	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30
57	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
58	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
59	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	42
60	2	5	3	4	4	3	2	3	3	2	31
61	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	30
62	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	41
63	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	30
64	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
65	4	3	2	3	4	2	1	1	2	3	25
66	3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	29
67	2	4	3	4	5	3	2	5	2	2	32
68	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30
69	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
70	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
71	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	42
72	2	5	3	4	4	3	2	3	3	2	31
73	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	30
74	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	41
75	4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	30

## Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
7	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	37
8	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
9	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
10	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
11	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	33
12	4	4	1	3	3	3	2	4	1	3	28
13	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
14	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	30
15	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	34
16	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	30
17	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
18	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
19	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	34
20	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	34
21	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	34
22	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	30
23	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
24	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
25	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	34
26	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	34
27	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
28	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
29	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	34
30	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	34
31	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	34
32	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	30
33	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
35	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	34
36	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	34

37	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	37
38	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
40	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
41	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
42	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
43	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	32
44	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	41
45	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
49	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
50	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	32
51	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	41
52	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
56	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
57	4	4	5	5	3	2	5	4	5	5	42
58	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
62	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
63	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	41
64	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
68	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
69	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
70	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
74	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

### Lampiran 3 : Hasil Uji Statistik Dan Hipotesis

#### Kinerja (Y)

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.71	9.421	.477	.736
P2	38.88	10.311	.462	.736
P3	38.76	11.535	.226	.764
P4	38.51	10.230	.560	.725
P5	38.74	11.338	.324	.754
P6	38.90	11.035	.369	.749

**Human Realtion (X1)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.585	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.91	5.048	.176	.581
P2	30.07	4.557	.262	.561
P3	29.91	4.239	.348	.531
P4	29.96	4.740	.240	.566
P5	30.13	4.679	.217	.575
P6	29.89	4.077	.428	.502

## Lingkungan Kerja (X2)

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.37	6.662	.299	.667
P2	30.42	5.662	.524	.613
P3	30.44	6.227	.328	.662
P4	30.31	5.812	.431	.637
P5	30.50	5.624	.525	.613
P6	30.54	6.363	.242	.685

## Regression

[DataSet0]

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.649	.422		1.539	.132
<i>Human Relation</i>	.659	.104	.681	6.351	.000
Lingkungan Kerja	.213	.097	.234	2.183	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Model Summary

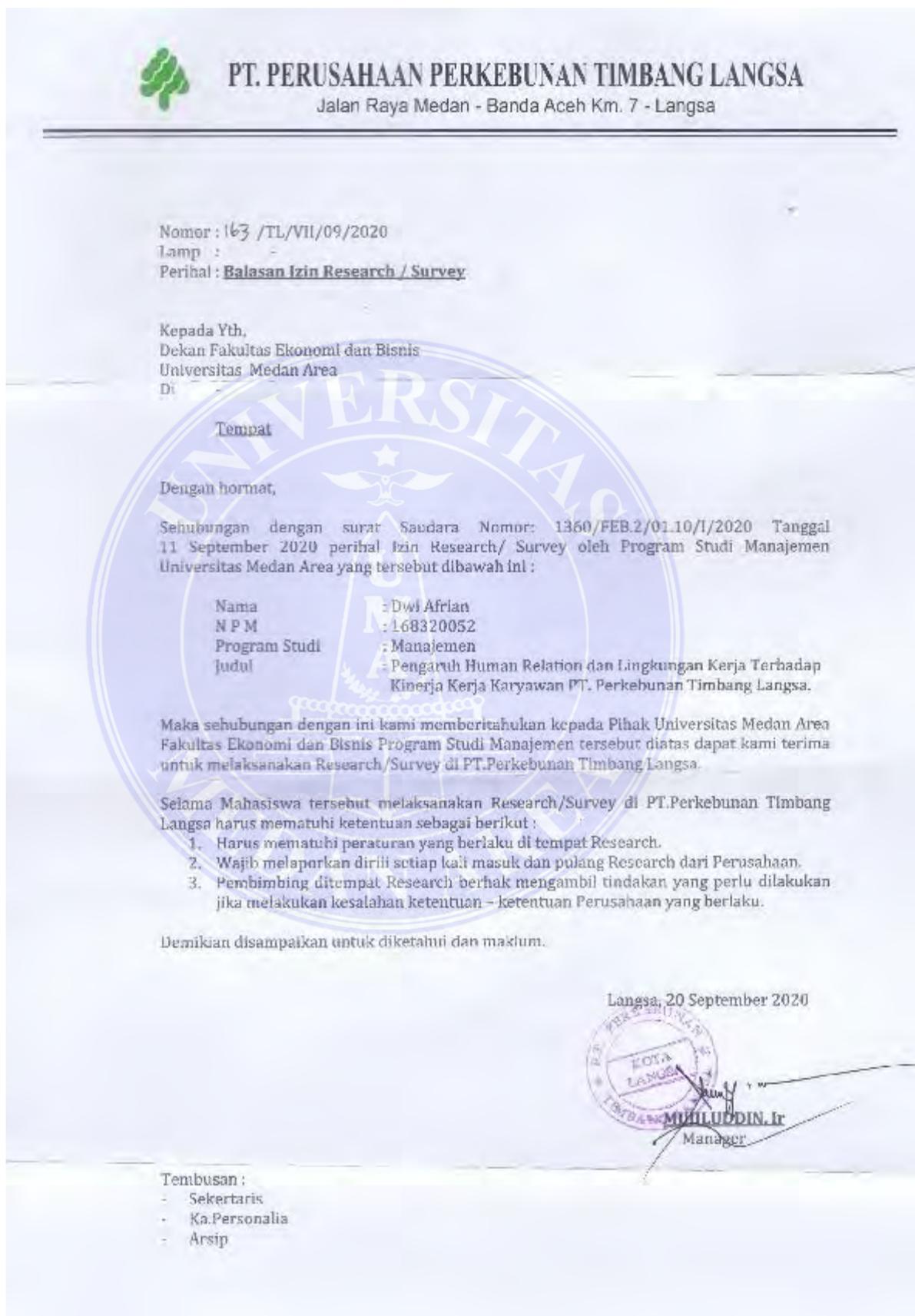
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.645	.20827

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Human Relation*

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.158	2	1.579	36.408	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.605	37	.043		
Total	4.763	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Human Relation*





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 2 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7369348, 7366781. Fax (061) 7366998  
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 704/II, Setia Budi No. 798 Medan Telp (061) 8225602, 8201994. Fax (061) 8086331  
Email : umr\_medan@puma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas.ekonomi@puma.ac.id

---

Nomor : 1360/FEB.2/01.10/1/2020 Medan, 11 September 2020  
Lamp. :  
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada,  
Yth. Pimpinan  
**PT Perkebunan Timbang Langsa**  
Di Tempat

Dengan hormat,  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

N a m a	: Dwi Afrian
N P M	: 168320052
Program Studi	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

  
Dekan,  
**Dr. Ihsan Effendi, M.Si**

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal!