

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINDU AMRITHA KOTA PASURUAN

Dina Irnanda¹⁾, Eva Mufidah²⁾, Yufenti Oktafiah³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail :dinayusuf07@gmail.com¹⁾, eva.moev@gmail.com²⁾,oktaviavnty@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), merupakan variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan dengan jumlah 65 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda. Dari hasil uji t dalam Unstandardized Coefficients yaitu menunjukkan nilai variabel Human Relation (X1) sebesar 0,347 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,344. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan terhadap Minat Beli (Y) adalah Human Relation (X1) sebesar 34,7%. Pada uji F terlihat bahwa Human Relation berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $19,802 > 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada analisis koefisien determinasi (R Square) terlihat bahwa besarnya Pengaruh Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan adalah 37,0% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Human Relation, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of human relations and work environment to employee performance of PT. Sindu Amritha Pasuruan City. This research was classified as a quantitative descriptive research. Employee Performance (Y) was a dependent variable, while Human Relations (X1) and Work Environment (X2), were independent variables. The population in this research were 65 employees of PT. Sindu Amritha Pasuruan City. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses of this research. The results of the T test in Unstandardized Coefficients showed that the value of the variable Human Relations (X1) was 0.347 and the Work Environment (X2) was 0.344. It can be concluded that the dominant variable on Buy Interest (Y) was Human Relations (X1) of 34.7%. In the F test, it can be seen that Human Relations has a significant effect simultaneously on Employee Performance of 19,802 that was $> 3,15$ and a significance level of 0,000 that was $< 0,05$. In the analysis of the coefficient of determination (R Square), it can be seen that the magnitude of the effect of the influence of human relations and work environment on employee performance PT. Sindu Amritha Pasuruan City was 37.0% and the rest was influenced by other variables that was not included in this study.

Keywords: Human Relations, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Human relation adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal. Human relation adalah, hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Effendy, 2009:138). Human Relation merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui human relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2012:137).

TINJAUAN PUSTAKA

a. Human Relation

Human Relation menurut Siagian (2011:7), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. indikator yang diadopsi dari Istijanto (2010) yaitu: (a) Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesamakaryawan dan anggota organisasi ; (b) Hubungan dengan atasan, Merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengansenior; (c) Hubungan klien, ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien; (d) Hubungan dengan masyarakat, Suatu ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang beradadisekitar lingkungan.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 46) adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara, Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja

c. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9) dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Mangkunegara (2012:75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d) Kerjasama

Yaitu Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

e) Inisiatif

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

METODE PENELITIAN

a. Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2011:61). Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009), metode kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklarifikasikan, konkrit, teramati dan teratur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Variabel penelitian menurut sugiyono (2014:38) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam Penelitian ini variabel yang diteliti dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

1) Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya (X) adalah Human Relation dan Lingkungan Kerja.

2) Variabel Dependen

Variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yang dilambangkandengan (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR
<i>Human Relation</i> (X ₁)	<i>Human relation</i> adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan (Effendy, 2009:52)	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan dengan atasan 3. Hubungan klien 4. Hubungan dengan masyarakat (Istijanto, 2010)
Lingkungan Kerja (X ₂)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna

	mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2011:21)	5. Ruanggerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja Sedarmayanti (2011: 46)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012:9)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Robbins dalam Mangkunegara (2012:75)

Sumber: Data yang diolah dalam penelitian, 2018

b. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian atau Batasan masalah dalam penelitian ini adalah MSDM yang terbatas pada human relation serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.SINDU AMRITHA, Kota Pasuruan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. SINDU AMRITHA yang berlokasi di Jl. Sumatera No.26-28, Desa Kebonsari Kecamatan Gadingrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67114, Indonesia.

c. Jenis Data

1) Data Primer

Data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Umar, 2012:130). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan ,hasil wawancara dan pembagian kuisisioner/daftar pertanyaan kepada karyawan PT. SINDU AMRITHA kota pasuruan

2) Data Sekunder

Data primer yang telah di olah lebih lanjut dan di sajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain, data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk di proses lebih lanjut (Umar, 2010:130). Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang gambaran umum/keadaan perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

d. Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi yaitu kegiatan terjun secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap obyek penelitian.
- 2) Interview (wawancara) yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada responden (Subagyo, 2009:40). Dalam penelitian ini wawancara diajukan kepada karyawan PT. SINDU AMRITHA kota pasuruan
- 3) Kuesioner (angket) adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2012:167). Dalam penelitian ini daftar pertanyaan diajukan kepada karyawan PT. SINDU AMRITHA kota pasuruan dengan skala 1-5 untuk memberi pendapat SS-STS seperti berikut:

Tabel 1
Tabel Klasifikasi pengukuran variabel (Skala Likert)

Skor Tertinggi	$5 \times 65 = 325$
Skor Terendah	$1 \times 65 = 65$
Range Data	$325 - 65 = 260$
Lebar Kelas	$260 : 5 = 52$
Kategorisasi Jawaban Responden	$65 - 117 =$ Sangat Buruk $118 - 169 =$ Buruk $170 - 221 =$ Cukup $222 - 273 =$ Baik $274 - 325 =$ Sangat Baik

- 4) Studi pustaka (Library Research) adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang di pecahkan (Nazir,2011:113)
- 5) Analisis Statistik Deskriptif, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan profil responden berdasarkan usia, lama bekerja di perusahaan tersebut. Data akan dideskripsikan melalui perhitungan-perhitungan dan disajikan dalam bentuk tabel data frekuensi. Selain itu analisis deskriptif juga akan dilakukan terhadap variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, pengalaman kerja dan loyalitas karyawan. Untuk dapat mendeskripsikan variabel-variabel tersebut, maka penulis membuat interpretasi-interpretasi dengan melakukan perhitungan dan menyajikan dalam bentuk tabel yang berdasarkan klasifikasi menurut kriteria yang ditentukan. (Nazir, 2011) Prosentase (%) = $\frac{n}{N} \times 100\%$

Keterangan:

n = jumlah skor jawaban responden

N = jumlah skor jawaban ideal

% = tingkat presentase

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa deskriptif diketahui dari 65 orang responden yang diteliti yang merupakan Karyawan PT. Sindu Amritha (Sin A). Dari hasil keluaran analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Ver. 22 for Windows menunjukkan Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan dapat dilihat dengan menggunakan teknik analisis regresi. Untuk itu, bagian pembahasan ini akan berisi pembahasan yang lebih terperinci mengenai masing-masing variabel.

Menurut H1: Variabel human relation dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Human Relation Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $19,802 > 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Human Relation Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Human Relation Dan Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,370 atau 37,0% yang berarti bahwa Human Relation Dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 37,0% dan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Kegiatan human relation juga sangat penting dilakukan pada setiap organisasi baik

organisasi pemerintah maupun swasta, baik yang bersifat komersial maupun non komersial. Demikian juga dengan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan dalam upaya memberikan kualitas produksi yang baik kepada masyarakat (customer) yang semakin hari semakin banyak dan meningkat sangat cepat.

Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja non fisik, dari Hasil Penelitian terdahulu juga terdapat sinkronisasi penelitian yang dilakukan Muhammad Syajidin (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung kurang dari t tabel. Untuk variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk Uji F secara simultan, variabel Human Relation pelatihan dan variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut H2: Variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Human Relation berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (2,537) > t tabel sebesar (1,99897). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh nyata antara variabel Human Relation terhadap Kinerja Karyawan. Di samping itu, nilai probability 0,014 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Human Relation (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut H3: Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan, Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (3,652) > t tabel sebesar (1,99897). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh nyata antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Di samping itu, nilai probability 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,652 > t tabel sebesar (1,99897). dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 %. Human relation adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikal maupun horizontal. Human relation adalah, hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Effendy, 2009:138).

Menurut Schultz & Schultz (2006:332) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari Hasil Penelitian terdahulu juga terdapat sinkronisasi penelitian yang dilakukan Muhammad Syajidin (2017) dengan judul “Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung kurang dari t tabel. Untuk variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial Kinerja Pegawai, sedangkan untuk Uji F secara simultan, variabel Human Relation pelatihan dan variabel lingkungan kerja, menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan sebesar $19,802 > 3,15$ dengan nilai signifikan 0.000. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Human Relation* dan Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,370 yang berarti bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 37,0%, dan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.
2. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel *Human Relation*(X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,347 atau 34,7% (bertanda positif) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar 2,537 lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,537 > 1,99897$) dengan tingkat signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Dan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.344 atau 34,4% (bertanda positif) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan nilai t_{hitung} sebesar 3,652 lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($3,724 > 1,99897$) dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan artinya variabel independen Lingkungan Kerja (X2) lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

b. Saran

Saran pada penelitian ini terdiri dari 3 bagian yaitu saran bagi instansi, saran bagi akademisi dan saran peneliti selanjutnya.

PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan disarankan untuk menciptakan *Human Relation* yang baik secara vertikal maupun horizontal sehingga menciptakan suasana kerja yang dapat mendukung kekompakan tim dalam kinerja Karyawan yang lebih baik. PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan disarankan untuk menciptakan Lingkungan Kerja yang dapat mempersatukan kegiatan para Karyawan dengan Kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

Saran bagi akademis adalah lebih menggali lagi mengenai penilaian Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan cara banyak membaca buku-buku yang membahas mengenai *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kinerja. Karena hal tersebut akan berguna bagi mahasiswa. Saran bagi akademis lainnya adalah lebih mempelajari mengenai apa saja penentu dalam menciptakan *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja yang baik karena studi ini manfaat yang sangat berguna di kemudian hari.

Penulis menyadari beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks seperti eksperimen dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, S.P Malayu.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16 Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke 1, Cetakan Ke 19. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto, (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Gramedia Pustaka. Jakarta

- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Penerbit: Refina Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- Nazir Moh.Ph.D.2011.*Metode Penelitian*.Ghalia Indonesia.Bogor.
- Sugiyono.2011.*Metode Penelitian Pendidikan*.Penerbit Alfabeta.Bandung
- Subagyo Ahmad.2009.*Studi Kelayakan Tepri dan Aplikasi*.PT Elex Media Komputindo.Jakarta.
- Umar Husein.2012.*Metodologi Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.Raja Grafindo Persada.Jakarta.
- Muhammad Syajidin. (2017). Analisis Pengaruh Hubungan AntarManusia, Pelatihan dan LingkunganKerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)* Volume 15, Nomor 1, Februari 2017. ISSN 2354-5682. STIE-IBEK Bangka Belitung. Pangkalpinang.