ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA,KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHEETHAM GARAM INDONESIA DI KABUPATEN NAGEKEO

Oleh

1) Andi Basri
Mahasiswa Program Studi Manajemen
e-mail: andibasri510@gmail.com

2) Lambertus Langga
Dosen Program Studi Manajemen
e-mail: lambertuslangga609@gmail.com

3) Maria Helena C. Dua Mea
Dosen Program Studi Manajemen
e-mail: helenaduamea@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of human relations, the physical condition of the work environment and workload on the performance of employees at PT. Indonesian salt cheetham in Nagekeo Regency. This type of research is causality research with a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The population in this study consisted of 102 people and a sample of 73 people who were obtained using Sugiono's table of provisions with an error rate of 10%. The sampling technique used random sampling.From the results of the development and testing of the instrument, a good questionnaire was produced (it fulfills the validity and reliability requirements). From the results of t statistical testing for the inter-human relationship variable, the physical condition of the work environment has a value of thitung> ttabel and a significance value of <0.05, and the workload variable has a value of thitung <ttabel a significance value> 0.05. This shows that the inter-human relationship variables, the physical condition of the work environment have an effect on employee performance, while the workload variable has no effect on employee performance. In the F test results, with a value of Fhitung = 29.296> F table = 2.74 and a significance value <0.05. This shows that the inter- human relationship variable (X1), the physical condition of the work environment (X2), and the workload (X3) simultaneously have an effect on employee performance (Y). For the adjusted R square value of 0.541 or 54%, this shows that the percentage of the analysis of the effect of human relations, the physical condition of the work environment and workload on employee performance is 54%. Meanwhile 46% is influenced by other factors that are not explained in this study.

Keywords: Employee Performance, Human Relations, Physical Conditions of Work Environment and Workload.

1. Pendahuluan

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar serta menggunakan teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan tercapainya kesuksesan dalam organisasi. Apresiasi dan perhatian sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdsarkan standar kerja yang ditentukan dari organisasi (Setiyawan dan Waridin dalam Yubersius, 2014).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, hubungan antar manusia atau human relations, kondisi fisik lingkungan kerja serta beban kerja yang di tanggung masing-masing karyawan. Dalam suatu organisasi, penerapan hubungan antar manusia yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta beban kerja yang efektif tentunya akan membuat semangat bagi tenaga kerja. Kinerja sebagai hasil yang dicapai individu dan disesuaikan dengan peran atau tugas tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai ataustandar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Hakim dalam Yubersius, 2014).

PT. Cheetham Garam Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pabrik garam dan merupakan pabrik garam terbesar di Jawa Barat. Perusahaan tersebut menggunakan kualitas terbaik dan telah memenuhi standar mutu internasional ISO 22000. Perusahaan tersebut telah mengembangkan usahanya ke berbagai daerah, salah satunya yaitu di Nusa Tenggara Timur Kabupaten Nagekeo. PT. Cheetham Garam Indonesia yang berlokasi di kawasan Desa Nggolonio Kabupaten Nagekeo, dengan lahan pabrik 36 hektar telah mampu memproduksi 4.000 ton garam beryodium pertahunnya. PT. Cheetham Garam Indonesia yang bergerak dalam bidang industri melibatkan banyak karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Terdapat 102 orang karyawan yang bekerja dalam PT. Cheetham Garam tersebut.

Di dalam PT. Cheetham, sebagian peran seorang manajer dalam pengawasan terhadap jalannya proses kerja dalam industri tersebut telah diambil alih oleh supervisor

dan leader. Jadi, akan menyebabkan kurangnnya komunikasi antara manajer dan karyawan, serta adanya pembagian kerja yang berbeda dan adanya pembagian shift kerja siang dan malam sehingga akan menyebabkan kurangnnya hubungan atau interaksi antara karyawan satu sama lain.

Terciptanya suasana kerja agar tetap kondusif, perlu diperhatikan dengan kondisi fisik lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman berupa tempat kerja yang luas, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udaya yang sesuai, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, perlengkapan kerja yang memadai dan keamanan kerja. Di dalam PT. Cheetham adapun sebagian peralatan kerja bagian produksi masih manual atau menggunakan tenaga manusia, hal tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap kondisi peralatan kerja yang kurang memadai. Adapun hal penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan yaitu keselamatan kerja, sebelum jam kerja dimulai karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Perlengkapan keselamatan kerja yang disediakan perusahaan diantaranya : helm, sepatu, rompi, masker, sarung tangan, kacamata dan alat pelindung pendengaran. Apabila terjadi musibah atau kecelakaan pada saat jam kerja, semua pengobatan ditanggung perusahaan. Di dalam PT. Cheetham pembagian kerja di bagi atas dua shift. Shif Pertama dari pagi sampai sore pukul 08.00 – 16.00 WITA dan shift kedua dari sore sampai malam pukul 16.00-24.00 WITA.

Dari pembagian jam kerja yang jelas, karyawan dituntut harus bekerja lebih efektif dan tepat waktu. Jam kerja yang di tentukan perusahaan perlu disesuaikan dengan suhu yang sesuai dan penerangan yang cukup, agar dapat memberikan kenyamanan dan konsentrasi kerja bagi karyawan. Target produksi garam yang ditentukan perusahaan yaitu bagian proses produksi ditargetkan 13 ton per harinya, sedangkan di bagian small pack ditargetkan 3 ton per harinya. Adanya target yang telah ditentukan perusahaan yang harus diselesaikan setiap harinya harus didukung dengan peratan kerja yang tetap kondusif.

Beban kerja didalam PT. Cheetham akan bertambah apabila terjadikerusakan peralatan kerja, banyaknya karyawan yang absen dan adanya karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadappencapaian target kerja yang harus diselesaikan. Dengan demikian, pemberianbeban kerja yang efektif,

perusahaan dapat mengetahui tingkat produktivitaskinerja karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.itu sendiri.

Rumusan masalah dalam penelitian apakah hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Tujuan penelitian yang ingin dipaparkan sebagai berikut untuk mengalisis pengaruh hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo.

2. Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (dalam Ristyahana, 2015) mengemukakan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan merupakan kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi yang secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengatur karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan kordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan untuk mengatasi kinerja pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan adalah suatu proses dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, gar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondis fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan yaitu kunci terwujdudnya suatu tujuan organisasi , karena tanpa adanya kedisiplinan, maka akan sulit mewujudkan tujuanmaksimal.
10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dan suatu organisasi.

Hubungan Antar Manusia

Adapun pendapat dari Musanef (dalam Burhan Nurdin, 2018) mengemukakan bahwa hubungan antar manusia adalah segala hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal, yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya dalam usaha untuk memupuk suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (dalamSutanto, 2015), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik yaitu segala sesuatu yang menyangkut kerja fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yaitu lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra. Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto (dalam Widdi, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat serta suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Beban Kerja

Menurut Dhani (dalam Paramitadewi, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Kinerja Karyawan

Waktu menurut standar yang telah ditentukan dan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Paramitadewi, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil proses pekerjaan tertentu secara berencana dengan waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang dikemukakan

menurut Faustino Cardosa Gomes (dalam Paramitadewi, 2017) merupakan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

1. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas yakni peneliti ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinan dalam Wuryanto 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaif. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Metode analisi data yang digunakan yaitu uji instrument, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis. Variabel yang digunakan yaitu :

1. Hubungan antar Manusia (X1) adalah segala hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal, yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya dalam usaha untuk memupuk suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Musanef dalam Burhan Nurdin, 2018).
2. Kondisi fisik Lingkungan Kerja (X2) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorangbekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupunsebagai kelompok (Sedarmayati dalam Medinal, 2017).
3. Beban Kerja (X3) merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Herrianto dalam Cristover, 2016).
4. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Nurul Ikhan, 2015).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Variabel

Rumus df = N-2 = 71 (dimana N adalah jumlah responden) nilai r tabel dari 71 = 0,230 dengan sampel 73 responden.

Tabel 4.1

Uji Validitas

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	hubungan antar manusia			
	▪ Indikator 1	0,469	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,463	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,497	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,528	>0,230	Valid
2	Kondisi fisik lingkungan kerja			
	▪ Indikator 1	0,738	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,584	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,489	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,786	>0,230	Valid
	▪ Indikator 5	0,692	>0,230	Valid
3	Beban kerja			
	▪ Indikator 1	0,576	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,820	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,670	>0,230	Valid
4	Kinerja karyawan			
	▪ Indikator 1	0,632	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,466	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,544	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,358	>0,230	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS.20 tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria valid, hal ini menunjukan bahwa setiap butir pertanyaan pada hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

Uji Reliabilitas

Kriteria keputusan suatu variabel bersifat reliabel apabila variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.2
Uji Reabilitas

Item Pernyataan	Cronbach Alpha	R kritis	Keterangan
1	0,750	>0,60	Reliabel
2	0,760	>0,60	Reliabel
3	0,734	>0,60	Reliabel
4	0,739	>0,60	Reliabel
5	0,721	>0,60	Reliabel
6	0,728	>0,60	Reliabel
7	0,740	>0,60	Reliabel
8	0,711	>0,60	Reliabel
9	0,724	>0,60	Reliabel
10	0,745	>0,60	Reliabel
11	0,735	>0,60	Reliabel
12	0,737	>0,60	Reliabel
13	0,739	>0,60	Reliabel
14	0,760	>0,60	Reliabel
15	0,724	>0,60	Reliabel
16	0,752	>0,60	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS. 20 tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari semua item pernyataan >0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel dan juga bisa dijadikan bahan penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T

df_1 = n-k-1 = 73-3-1 = 69

Nilai t_{tabel} dari 69 = 1,667

Rumus umum = $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya < 0,05 untuk lebihdetailnya hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,921	1,698		2,309	,024
	HUBUNGAN ANTAR MANUSIA	,513	,106	,473	4,846	,000
	KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA	,267	,073	,412	3,668	,000
	BEBAN KERJA	-,089	,086	-,099	-1,037	,303

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2019

Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS dijelaskan bahwa:

1. Variabel Hubungan Antar Manusia

   Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,846 > 1,667) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha di tolak dan Ho diterima atau variabel hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini Talumantak (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, dikarenakan di dalam industri tersebut terdapat berbagai jenis pekerjaan dengan *shift* yang berbeda yang mengharuskan para karyawan selalu menjaga hubungan kerja yang baik. Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia sesalu terjalin dengan baik. Hal ini dilihat dengan adanya kerja sama atau saling membantu antara karyawan di bagian produksi dan *small pack* untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan

perusahaan setiap harinya. Dengan adanya kerja sama yang baik, sehingga mereka mampu menjaga hubungan antar sesama karyawan begitu akrab, memupuk kerja sama yang selaras dan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mereka bersama-sama terpacu untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

2. Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

   Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,668 > 1,667) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima atau variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifka Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, dikarenakan dalam industri tersebut sebagian besar jenis pekerjaan banyak mengandalkan fisik terutama di bagian produksi, *small pack* dan bagian lahan garam. Pada perusahaan tersebut, terdapat ruang kerja yang luas dengan penerangan serta peralatan kerja yang memadai, sehingga sangat membantu karyawan, terutama di bagian produksi dan *small pack* yang harus bekerja di ruang kerja yang luas dan penerangan yang bagus agar dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan setiap harinya. Kondisi fisik lingkungan kerja yang selalu tetap kodusif pada PT. Cheetham Garam Indonesia tentunya akan sangat membantu karyawan untuk menjaga kinerja agar tetap optimal.

3. Variabel Kerja

   Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,073 < 1,667) dan nilai signifikan sebesar 0 ,303 > 0,05 maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak atau variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dani Praditya setiawan (2016) yang mengatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, hal ini dikarenakan dengan

adanya target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu di bagian produksi 13 ton dan *small pack* 3 ton perharinya. Dengan adanya target tersebut, bukan berarti harus terealisasi setiap harinya, hal ini dikarenakan pihak perusahaan juga melihat sesuai permintaan atau pembeli. Bertambahnya target produksi yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, beban kerja yan diberikan kepada karyawan juga akan bertambah. Apabila adanya permintaan yang cukup besar, maka pihak perusahaan PT. Cheetham Garam Indonesia akan lebih memfokuskan target sesuai permintaan sehingga pihak perusahaan akan memberikanpekerjaan tambahan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian, apabila beban kerja terus menerus bertmbah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji F

Tabel 4.4

Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,400	3	17,133	29,296	,000[b]
	Residual	40,354	69	,585		
	Total	91,753	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI FISIKLINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} dengan nilai 29,296 > 2,74 dengan signifikansi ,0,05 dimana 0,000 < 0,05. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia diKabupaten Nagekeo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.5
Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate

1	,748[a]	,560	,541	,765

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, HUBUNGAN ANTARMANUSIA, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA

Sumber data hasil olahan tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541 menunjukan bahwa bahwa pengaruh variabel bebas (hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap variaber terikat (kinerja karyawan) sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,846 > 1,667) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05.
2. Variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,668>1,667), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05.
3. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,037 < 1,667) dan nilai signifikansinya sebesar 0,303<0,05.
4. Variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 29,296 > 2,74 dengan signifikansinya 0,000 < 0,05.

4.2 Saran

Berikut adalah berbagai saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian:

1. Bagi manajer PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo Berdasarkan hasil penelitian, bagi pihak perusahaan bahwa harus tetap menjaga hubungan kerja yang baik antara dan bawahan atau sesama bawahan untuk memupuk kerja sama yang selaras, menjaga kondisi fisik lingkungan kerja agar tetap stabil, serta

pemberian beban kerja yang lebih efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal demi mencapai tujuan perusahaan PT. Cheetham Garam Indonesia.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan tidak sebatas pengaruh variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tetapi perlu adanya perluasan penelitian. Mengingat bahwa di dalam penelitian ini kontribusi variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0,541 atau sebesar 54% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini. Maka dari itu dharapkan harus perlu adanya perluasan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

Cristover, 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Tingkat II Samarinda. Universitas Mulawarman*. Jurnal Psikoborneo Vol. 4 No. 2 Tahun 2016.

Ikhsan, Nurul, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut CabangAirmadini.* Universitas Samratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Tahun 2015.

Medinal, 2017. *Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkal Pinang.* Universitas STIE-IBEK. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB) Vol.15 No.1 Tahun 2017.

Nurdin, Burhan, 2018. *Pelaksanaan Human Relationship Oleh Camat DalamMencapai Semangat Kerja Pengawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur.* Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi No.1 Tahun 2018.

Paramitadewi, 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.* Universitas

Udayana Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, 2017 ; 3370-3397 ISSN : 2302-8912.

Ristyahana, 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.*Universitas Negeri Yogyakarta.

Setiawan, 2016. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah.* Universitas Negeri Yogyakarta.

Sutanto, 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.2 No.2 Tahun 2015.

Talumantak, Angreini, 2016. *Analisis Pengaruh Human Relationship Dsn Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Sulawesi Utara.* Universitas Samratulangi Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.16, No.1, Tahun 2016.

Widdi, 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedi Jaya Plaza Tegal.* Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi Widdi Ega Rukmana 2010.

Wulandari, Rifka, (2017*). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda.* Jurnal Administrasi Bisnis . vol 5, no1, 2017

Wuryanto, 2012. *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press).* Universitas Diponegoro. Skripsi Wuryanto 2012.

Yubersius, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Data semen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah*

Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulagi. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol.2, No. 4, 2014 : 103-117.