p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029

Journal Islamic Business and Enterpreneurship

http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe

Volume 2 Number 2. Oktober 2023. 150 – 162

Analisis Pengaruh Human *Relation*, Komunikasi antar Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Salman

Muhamad Fikri Maulana[1,✉], Anita Sumelvia Dewi[2], Erwin Syahputra[3]

[1,2,3] Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: September 7, 2023 Accepted: October 2, 2023 Published: October 31, 2023

DOI: https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.3184

Abstract

This research only focuses on examining the influence of Human Relations, communication between employees and the work environment on employee performance at the SALMAN SHOP which is located in the Pondok Pesantren area, Jl. Raya Ploso Ploso Hamlet, Ploso Village, Mojo District, Kediri Regency. In this research sampling technique, researchers used a saturated sampling method. The questionnaire was used as the main data collector with multiple linear regression as analysis. The results of calculations using SPSS show that there is a positive and significant influence between the Human Relations variable on employee performance. However, employee communication and work environment variables do not have a significant effect on employee performance. For this reason, Salman's shop must pay attention to the human relations of its employees so that performance is maintained.

Keywords: *Human Relations; Communication Between Employees; Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini hanya memfokuskan dalam mengkaji pengaruh Human Relation, komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TOKO SALMAN yang terletak di area Pondok Pesantren Jl. Raya Ploso Dusun Ploso Desa Ploso Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. Dalam teknik pengambilan sampel penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Kuesiiner dijadikan pengumpul data utama dengan regresi linier berganda sebagai analisis. Hasil perhitungan dengan SPSS diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Human Relation terhadap kinerja pegawai. Namun variable komunikais karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, took Salman harus memperhatikan human relation karyawannya agar kinerja tetap terjaga.

Kata kunci: Human Relation; Komunikasi Antar Karyawan; Kinerja Karyawan

✉ *Corresponding Author: Muhammad FIkri Maulana*
Affiliation Address: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri
E-mail: : fm7228146@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada kondisi sekarang ini perusahaan harus memiliki orientas yang tinggi pada perubahan skala besar. Pada yang besar ini selalu mempunyai kaitan untuk menentukan suatu strategi. Salah satu strategi yang harus di jalani yaitu untuk menentukan sdm yang mampu bekerja secara bersama. Pada pengelolaan organisai mempunyai kaitan yang tinggi untuk mencapai tujuannya, penggabungan tujuan dan efektivitas pada organisasi harus bisa mewujudkan tujuan yang di miliki organisasi meski didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang dimaksud dengan penggabungan organisasi yang memiliki tujuan yang sesungguhnya. Bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka dan tujuan Bersama berkaitan juga dengan *Human Relation* hubungan manusiawi atau hubungan insani Ciri hakiki *relation* bukan "*Human"* dalam pengertian manusia melainkan dalam proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

Maka tidak dapat di pungkiri juga bahwa up atau down nya tingkat kualitas suatu perusahan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat *kepercayaan, hubungan antar karyawannya*, tentu ini tidak hanya berlaku terhadap sesama karyawan, dari leader ke anggotadari anggota ke sesama anggota dan seterusnya terhadap orang yang terlibat dalam upaya tercapai nya suatu tujuan perusahan atau organisasi.

(Mangkunegara, 2009, : 145) mengemukakan bahwa : "Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud" Seperti yang kita tahu bahwa membangun komunikasi antar karyawan ialah cara yang efektif dalam mendapatkan chemistry dalam sebuah hubungan antar personal guna meningkatan kinerja antar karyawan dan menciptakan atshmophere yang harmonis dalam sebuah grup maupun organisasi. Maka tidak dapat di pungkiri bahwa sarana komunikasi ini menjadi salah satu nilai yang sangat penting bila ditinjau dari berbagai aspek, secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Lingkunan Kerja Menurut (Lewa dan Iip., 2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila dilandasi dengan hubungan antar manusia terbangun dengan kuat maka itu akan membentuk suatu chemistry antar sesama karyawan, maka tidak dapat di pungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Pada era ekonomi global ini memberikan upaya-upaya untuk trobosan para pelaku utama usaha untuk secara pro aktif mengkondisikan diri dalam rangka untuk menguatkan keunggulan dalam bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif di bidang bahan baku dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetetif

dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, artinya pebisnis tersebut terdapat kenaikan dalam bekerja.

Persaingan antar toko ini juga di alami oleh toko salman, sebuah toko yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dan menjual berbagai busana muslim, yang mana toko ini terletak di desa Ploso Kecamatan mojo Kabupaten Kediri. Toko salman merupakan salah satu toko yang terletak di lingkungan Pondok Pesantren Queen Al-Falah. Masalah yang terjadi di toko ini, mulai dari *Human Relation* yang mana menyangkut *Komunikasi*, Sikap *Saling Menghargai dan Keterbukaan,* dimana karyawan tidak bisa membangun *Human Relation* dengan baik, *Hubungan sesama karyawan* di toko salman ini terbilang kurang terjalin dengan baik mulai dari *Pemahaman, Hubungan, Kesenangan dan Tindakan* antar sesama karyawannya serta *Lingkungan Kerja* yang kurang nyaman dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja seperti *Penerangan, Warna Cat Tembok dan Suhu udara .*

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya *Human Relation,* komunikasi antar karyawan dan Lingkunga kerja. Maka penilitian ini bertujuan untuk Pengaruh *Human Relation*, Komunikasi antar Karyawan dan Lingkungan Kerja pada karyawan Toko salman Ploso Mojo Kediri**.**

METODE

Untuk menyesuaikan penelitian yang diharapkan agar lebih mudah dipahami , dibuat suatu ruang lingkup penelitian yang difokuskan pada pengaruh *Human Relation*, komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel Human Relation (X1), Komunukasi Antar Karyawan (X2), Lingkungan Kerja (X3). dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 14) dan Arikunto (2006) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian ini berada di TOKO SALMAN yang terletak di area Pondok Pesantren Jl. Raya Ploso Dusun Ploso Desa Ploso Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian di karenakan terdapat sejumlah nilai positif dalam realita problematika sebuah organisai, mengenai variabel yang di teliti mengenai *human* relation, komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja yang ada di TOKO SALMAN.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Toko Salman

No	Bagian	Jumlah
1	Kasir	6
2	Perlengkapan	8
3	Penataan	5
4	Gudang	10
5	Mekanik	6
	Jumlah	35

Sumber : Toko Salman, 2023

Tehnik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan cara dengan cara :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

Untuk menjawab tujuan penelitian, regresi linier berganda dipergunakan sebagai analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Human Relation, Komunikasi antar karyawan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TOKO SALMAN yang di dalamnya terdapat 35 karyawan yang bekerja dan sebagai responden dalam penelitian ini.

Tabel 2 :Hasil Rangkuman Frekuensi Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 - 20	14	41.2
2	21 - 25	13	35.3
3	26 - 30	8	23.5
	jumlah	**35**	**100.0**

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Tabel 3 : Hasil rangkuman Karakterisitik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	35	100%
Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas Human Relation

Tabel 4 : Rangkuman hasil Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Human Relation

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	2	5,7%	21	60,0%	12	34,3%	4.29
X1.2	0	0%	0	0%	4	11,4%	21	60,0%	10	28,6%	4.17
X1.3	0	0%	0	0%	2	5,7%	23	65,7%	10	28,6%	4.23
X1.4	0	0%	0	0%	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%	4.37
X1.5	0	0%	0	0%	6	17,1%	22	62,9%	7	20,0%	4.03
X1.6	0	0%	0	0%	3	8,6%	23	65,7%	9	25,7%	4.17

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas Komunikasi Antar Karyawan

Tabel 5 :Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Komunikasi Antar Karyawan

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,6%	18	51,4%	4.51
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	20	57,1%	15	42,9%	4.43
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,6%	18	51,4%	4.51
X2.4	0	0%	0	0%	0	0%	18	51,4%	17	48,6%	4.49
X2.5	0	0%	0	0%	1	2,9%	13	37,1%	21	60,0%	4.57

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Tabel 6 : Hasil Rangkuman Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	0	0%	0	0%	28	80,0%	7	20,0%	4.20
X3.2	0	0%	0	0%	1	2,9%	19	54,3%	15	42,9%	4.40
X3.3	0	0%	0	0%	2	5,7%	20	57,1%	13	37,1%	4.31
X3.4	0	0%	0	0%	1	2,9%	17	48,6%	17	48,6%	4.46
X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	16	45,7%	19	54,3%	4.54
X3.6	0	0%	0	0%	0	0%	18	51,4%	17	48,6%	4.49
X3.7	0	0%	0	0%	0	0%	17	48,6%	18	51,4%	4.51
X3.8	0	0%	0	0%	1	2,9%	13	37,1%	21	60,0%	4.57

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Tabel 7: Hasil Rangkuman Frekuensi Jawaban Variabel Terikat Kinerja Karyawan

Item	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0%	0	0%	4	11,4%	24	68,6%	7	20,0%	4.09
Y1.2	0	0%	0	0%	3	8,6%	20	57,1%	12	34,3%	4.26
Y1.3	0	0%	0	0%	3	8,6%	22	62,9%	10	28,6%	4.20
Y1.4	0	0%	0	0%	2	5,7%	18	51,4%	15	42,9%	4.37
Y1.5	0	0%	0	0%	1	2,9%	23	65,7%	11	31,4%	4.29
Y1.6	0	0%	0	0%	5	14,3%	21	60,0%	9	25,7%	4.11
Y1.7.	0	0%	0	0%	2	5,7%	20	57,1%	13	37,1%	4.31
Y1.8	0	0%	0	0%	1	2,9%	23	65,7%	11	31,4%	4.29
Y1.9	0	0%	0	0%	2	5,7%	16	45,7%	17	48,6%	4.43
Y1.10	0	0%	0	0%	0	0%	19	54,3%	16	45,7%	4.46

Y1.11	0	0%	0	0%	0	0%	18	51,4%	17	48,6%	4.49
Y1.12	0	0%	0	0%	0	0%	29	82,9%	6	17,1%	4.17
Y1.13	0	0%	0	0%	0	0%	20	57,1%	15	42,9%	4.43
Y1.14	0	0%	0	0%	5	14,3%	23	65,7%	7	20,0%	4.06

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keaslian suatu instrument penelitian. Jika intrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikasi <0,05.

Hasil Uji Validitas *Human Relation* (X1)

Tabel 8 : Uji Validitas *Human Relation*

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Human Relation	X1.1	0,634	0,000	<0,05	Valid
	X1.2	0,788	0,000	<0,05	Valid
	X1.3	0,715	0,000	<0,05	Valid
	X1.4	0,705	0,000	<0,05	Valid
	X1.5	0,847	0,000	<0,05	Valid
	X1.6	0,778	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas *Human Relation* (X1), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan padavariabel *Human Relation* adalah valid.

Hasil Uji Validitas Komunikasi Antar Karyawan (X2)

Tabel 9 : Uji Validitas Komunikasi Antar Karyawan

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Komunikasi Antar Karyawan	X2.1	0,881	0,000	<0,05	Valid
	X2.2	0,553	0,001	<0,05	Valid
	X2.3	0,881	0,000	<0,05	Valid
	X2.4	0,806	0,000	<0,05	Valid
	X2.5	0,696	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas Komunikasi Antar Karyawan (X2), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan padavariabel Komunikasi Antar Karyawan adalah valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 10 : Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	R	Sig	Standar Validitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,531	0,001	<0,05	Valid
	X3.2	0,612	0,000	<0,05	Valid
	X3.3	0,550	0,001	<0,05	Valid
	X3.4	0,770	0,000	<0,05	Valid
	X3.5	0,683	0,000	<0,05	Valid

	X3.6	0,589	0,000	<0,05	Valid
	X3.7	0,532	0,001	<0,05	Valid
	X3.8	0,567	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X3), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja adalah valid (Sugiyono, 2013).

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 11 : Uji Validitas Kinerja

Variabel	**Item**	**R**	**Sig**	**Standar Validitas**	**Keterangan**
Kinerja	Y1.1	0,633	0,000	<0,05	Valid
	Y1.2	0,641	0,000	<0,05	Valid
	Y1.3	0,771	0,000	<0,05	Valid
	Y1.4	0,620	0,000	<0,05	Valid
	Y1.5	0,586	0,000	<0,05	Valid
	Y1.6	0764	0,000	<0,05	Valid
	Y1.7	0,692	0,000	<0,05	Valid
	Y1.8	0,556	0,001	<0,05	Valid
	Y1.9	0,681	0,000	<0,05	Valid
	Y1.10	0,709	0,000	<0,05	Valid
	Y1.11	0,738	0,000	<0,05	Valid
	Y1.12	0,617	0,000	<0,05	Valid
	Y1.13	0,526	0,001	<0,05	Valid
	Y1.14	0,502	0,002	<0,05	Valid

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas tabel hasil uji validitas kinerja (Y), bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja adalah valid.

Uji Rebilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat bersifat reliabel sebagai alat ukur variabel, indikator dinyatakan reliabel apabila nila *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 : Uji Reabilitas

Variabel	***Croanboach's Alpha***	**Standar Reabilitas**	**Keterangan**
Human Relation	0,84	>0,60	Reliabel
Komunikasi Karyawan	0,82	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,75	>0,60	Reliabel
Kinerja	0,89	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas di atas bahwa semua item variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha > 0,60 yang berarti data dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

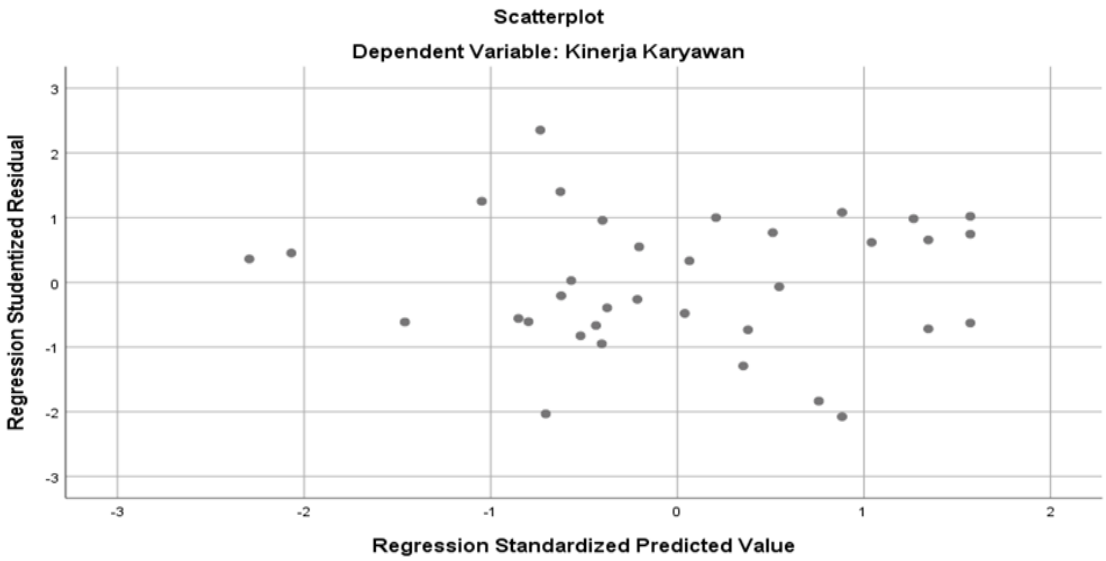
Tabel 12 : Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Human Relation (X1)	0,533	1,876	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunikasi Karyawan (X2)	0,392	2,548	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja(X3)	0,273	3,661	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel hasil uji multikolinieritas, diperoleh untuk variabel *Human Relation* (X1) nilai VIF sebesar 1,876 < 10 untuk variabel Komunikasi antar karyawan (X2) nilai VIF sebesar 2,548< 10 untuk variabel lingkungan kerja (X3) nilai VIF sebesar 3,661 < 10 oleh karena nilai VIF dari semua varabel kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel beban kerja (X1)dengan kinerja (Y), disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y), lingkungan kerja (X3)dengan kinerja (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 :Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2022)

Berdasarkan gambar 1 yang telah dipaparkan bahwa hasil uji heterokedastisitas diatas maka bisa dijelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 13 : Uji Normalitas

Variabel	**Standar Signifkasi**	**Nilai Normalitas**	**Kesimpulan**
Human Relation	>0,05	0,200	Normal
Komunikasi Karyawan	>0,05		Normal
Lingkungan Kerja	>0,05		Normal

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan perhitungan analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013) untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel independent beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dengan variabel dependen kinerja (Y) Pengujian menggunakan program SPSS v.25. Berikut tabel dan hasil analisis pengujian regresi linier berganda :

Tabel 14 : hasil analisis pengujian regresi linier berganda

Variabel	**B**	**T Hitung**	**Sig-t**	**Keterangan**
Human Relation	0,747	2.175	0,037	H1 diterima
Komunikasi Karyawan	-0,672	-1.253	0,220	H2 ditolak
Lingkungan Kerja	0,833	1.667	0,104	H3 ditolak
Constanta (a)			27.263	
Nilai Koefisien Determininasi^2			0,398	
^{F}Hitung			6.840	
Signifikan F			0,001	H4 diterima
Y			Kinerja	

Sumber: Hasil output SPSS v.25 (2023)

$$Y= \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3$$
$$Y= 27.263 + 0,747X1 + (-0,672)X2 + 0,833X3$$

Dari tabel diatas, dapat diimplementasikan sebagai berikut:

1. Nilai Constant (α) = 27.263
   Constant Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel *Human Relation* (X1), Komunikasi antar Karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka besarnya variabel kinerja(Y) adalah 27.263
2. Koefisien Regresi *Human Relation* (b1) = 0,747
   Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel *Human Relation* (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) turun sebesar 0,747

3. Koefisien Regresi Komunikasi antar Karyawan (b2) = -0,672
   Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel Komunikasi antar Karyawan (X2) sebesar1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,672
4. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b3) = 0,833
   Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,833

Hasil Uji Hipotesis

UjiParsial t (Uji t)

Nilai probabilitas untuk *Human Relation* (X1) adalah sig 0,037 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Human Relation* (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai probabilitas untuk Komunikasi antar karyawan (X2) adalah sig 0,22 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi antar Karyawan (X2) terhadap variabel kinerja(Y). Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X3) adalah sig 0,104 nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang begitu signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa *Human Relation* (X1), Komunikasi antar karyawan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi atau R Square

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,631 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terjadi dari *Human Relation,* Komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square menunjukkan sebesar 0,398 artinya besarnya pengaruh variabel *Human Relation* (X1), Komunikasi antar karyawan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja mempunyai pengaruh 60,2% sedangkan sisanya (100% - 72,2% =39,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasukdalam penelitian ini.

Interprentasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh melalui uji statistik diatas dapat diketahui bahwa pengaruh antara variabel *Human Relation,* Komunikasi antar Karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Toko Salman tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh secara parsial Human Relation terhadap kinerja karyawan pada Toko Salman

Hipotesis pertama mengatakan bahwa variabel *Human Relation* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja secara signifikan, atau H0 diterima H1 ditolak. Hasil

tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadappernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungandiketahui bahwa nilai sig 0,037<0,05 sehingga terdapat pengaruh positif dansignifikan antara variabel *Human Relation* terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadli (2017) pengaruh Human Relation dan reward terhadap kinerja karyawan pada pt. jalur nugraha ekakurir pekanbaru dan, Widodo dan Susanti (2017) dengan judul Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang. Berdasarkan perhitungan dan kesimpulan yang telah dilakukan menunjukkan *Human Relation* mengenai sikap saling menghargai yang terjalin oleh karyawan pada Toko Salman terbilang cukup baik.

Pengaruh secara parsial Komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada Toko Salman

Hipotesis kedua variabel Komunikasi antar karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja secara tidak signifikan, atau H0 diterima H2 ditolak. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai sig 0,220>0,05 sehingga terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dengan variabel Komunikasi antar karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afianto dan Utami (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisai Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)", dengan hasil Komunikasi antar karyawan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan dan kesimpulan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, meskipun karyawan tidak membawa suasana yang menyenangkan sesama karyawan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Salman

Hipotesis ketiga mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja secara tidak signifikan, atau H0 diterima H2 ditolak. Hasil tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan dari hasil kuesioner yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai sig 0,104>0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinollah dan Amin (2021) bahwa lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinollah dan Komariyah (2016), Ferawati (2017) dengan judul "pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada" dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan Surjosuseno (2015) "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud pabrik ada plastic". Begitu juga dengan penelitian Nugroho et.al (2022) serta Iskandar (2022) dengan hasil Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan dan kesimpulan yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa pencahayaan lampu di tempat kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan *Human Relation,* Komunikasi antar karyawan, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Salman

Hipotesis keempat mengatakan bahwa variabel *Human Relation*, Komunikasi antar Karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja secara signifikan, atau H0 ditolak H4 diterima. Hasil tersebut dibuktikan dengan dilakukan perhitungan menggunakan SPSS.v25 dengan taraf nilai sig F 0,001<0,05 sehingga terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara variable *Human Relation*, Komunikasi antar Karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara *Human Relation* terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t sebesar 0,037<0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* yang terjalin akan mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat pengaruh negatif secara parsial tetapi tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil uji t sebesar 0,220>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja tersebut. Terdapat pengaruh positif secara parsial tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasl uji t sebesar 0,104>0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai merasa aman dan nyaman dengan rekan bekerja akan menaikkan kinerja pegawai tersebut. Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara variabel *Human Relation*, Komunikasi antar karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan hasil uji t sebesar 0,001<0,05 dan secara bersama-sama variabel *Human Relation*, Komunikasi antar karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 39,8% dan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 50(6), 58–67. http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2081

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Fadli, Nur; Jumiati Sasmita dan Marzolina. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa* 4(1).

Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1)

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upate PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Iskandar, Y. (2022). Kinerja Guru PAUD Dilihat dari Motivasi dan Lingkungan Kerja. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, *1*(2), 119–126. https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1945

Lewa, Eka Idham Iip., S. (2005). *engaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Cirebon: Jurnal Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen. 2(5): h:129-140.

Mangkunegara, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. . (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, *1*(2), 108–118. https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759

Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, *8*(2), 112-122. https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556

Sinollah, Sinollah and Nurul, Komariyah (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kpub Sapi Jaya Kandangan*. Ekuivalensi*, 2 (1). pp. 10-24. ISSN 2443-2903

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

…….. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal AGORA* Vol. 3, No. 2.

Widodo, Boby Hendra dan Febri Susanti. (2017). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang. *Skripsi*. Padang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi