

SKRIPSI

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

(Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Komersil)

*Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk meraih gelar sarjana ekonomi (S1)
pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

Widya Desliani Pratiwi

165210161

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Riau

2020

ABSTRAK

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Oleh :

Widya Desliani Pratiwi

165210161

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *Human Relation* dan kondisi Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan pada penelitian ini jumlah sampel yang saya gunakan adalah sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan besarnya kontribusi yang diberikan variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebesar 0,533 atau 53,3%. sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Human Relation*, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assallammu'alaikum WR. WB

Dengan penuh rasa syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala karunia kesehatan, kesempatan, kemampuan, dan keberkahan yang di berikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Penulis sangat menyadari, bahwa hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, dan semoga rekan sekalian yang membaca dapat memaklumi Nya. Dan saya menyadari, bahwa skripsi ini berhasil saya selesaikan Dengan ridho ALLAH SWT, oleh karena itu dengan rasa bangga dan syukur saya ingin mengucapkan banyak terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.si, Ak. Selaku dekan fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE, M.Econ. selaku ketua program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing saya yang sudah meluangkan banyak waktu, kesabaran dan arahan selama proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Bapak/Ibu dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu dan berbagi pengalaman yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung.
5. Bapak Jatmiko Santosa selaku Direktur Utama PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang berkenan mengizinkan saya untuk melakukan Observasi di Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
6. Teristimewa kepada kedua orang tua tersayang, ayahanda Widodo Rahayu dan Ibunda Susilawati, dan kepada Kakek H. Ali dan Nenek

Hj. Nurhayati, serta adik-adikku tersayang yang sudah memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran penyelesaian skripsi ini.

7. Kepada Pakde saya Riki Rihardi, S.STP, Msi. Selaku Camat Mandau, Bapak AL-Azmi selaku anggota DPRD Bengkalis dan Bude-Bude yang saya sayangi Astri Wahyuni, S.pd. M.pd. Dewi Asdinar, S.sos, M.si. , dr. Ayu Retno Pertiwi, Maya Lailatul Zannah, SE, M.si terimakasih banyak atas segala perhatian, dan motivasi dari kalian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Dan yang saya sayangi Heru Adi Noval, Nadia Ningtiyas, Ratna Yuliana, Nazura, Riska Nurmajidah, Nur Eliza, Liza Maysa, Nur Hayana, dan Asmida, yang telah bersedia menemani dan mendengar keluh kesah serta memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dengan segala semangat dan bantuan serta hal-hal baik yang penulis terima selama menjalani proses perkuliahan mmenjadi ilmu yang berkah dan bermanfaat serta menjadi amal jariyah dan di ridhoi oleh Allah SWT. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang ingin meneliti dengan judul yang sama.

Wassallammu'alaikum WR. WB.

Pekanbaru, Maret 2020

Penulis

Widya Desliani Pratiwi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Telaah Pustaka.....	9
A. Kinerja.....	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
3. Tujuan Pengukuran Kinerja.....	11
4. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	12
B. <i>Human Relation</i>	13
1. Pengertian <i>Human Relation</i>	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Human Relation</i>	14
3. Tujuan <i>Human Relation</i>	15
4. Hubungan <i>Human Relation</i> dengan Kinerja.....	16
C. Lingkungan Kerja.....	17
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18
3. Jenis Lingkungan Kerja.....	18
4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	24
3.2 Operasional Variabel.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.4 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	40
BAB V PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	42
5.1.1 Usia.....	42
5.1.2 Jenis Kelamin.....	43
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	44
5.2 Analisa Deskriptif Variabel <i>Human Relation</i>	44
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	52
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	59

5.5 Uji Asumsi Klasik.....	64
5.5.1 Uji Normalitas Data.....	64
5.5.2 Uji Multikolinearitas.....	65
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
5.6 Uji Validitas dan Reabilitas.....	67
5.6.1 Uji Validitas.....	67
5.6.2 Uji Reabilitas.....	69
5.7 Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	69
5.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
5.8 Uji Hipotesis.....	71
5.8.1 Uji F.....	71
5.8.2 Uji t.....	72
5.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
5.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
5.9.1 Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	76
5.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Divisi Komersil Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	4
Tabel 2.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 5.1 Responden Ditinjau dari segi Usia.....	42
Tabel 5.2 Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	43
Tabel 5.3 Responden Ditinjau dari Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 5.4 Tanggapan responden mengenai Apakah anda menjalin. hubungan komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja anda.....	45
Tabel 5.5 Tanggapan responden mengenai apakah bersedia jika rekan kerja memberi kritik dan saran.....	46
Tabel 5.6 Tanggapan responden mengenai Jika rekan kerja memerlukan bantuan Apakah bersedia membantu rekan kerja.....	47
Tabel 5.7 Tanggapan responden mengenai Apakah dengan rekan kerja saling menghargai satu sama lain.....	48
Tabel 5.8 Tanggapan responden mengenai Apakah bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.....	49
Tabel 5.9 Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel <i>human relation</i> (X1).....	50
Tabel 5.10 Tanggapan responden mengenai Apakah sarana dan prasarana pekerjaan sudah lengkap.....	53
Tabel 5.11 Tanggapan responden mengenai Apakah kebersihan Lingkungan Pekerjaan sudah dalam kategori bersih.....	54
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai kenyamanan ketika berada dalam Lingkungan Pekerjaan.....	55
Tabel 5.13 Tanggapan responden mengenai rasa aman ketika	

melaksanakan pekerjaan.....	56
Tabel 5.14 Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja (X2).....	57
Tabel 5.15 Tanggapan responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	59
Tabel 5.16 Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki.....	60
Tabel 5.17 Tanggapan responden mengenai dapat bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.....	61
Tabel 5.18 Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y).....	62
Tabel 5.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 5.20 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 5.21 Hasil Uji Reabilitas.....	69
Tabel 5.22 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 5.23 Hasil Uji F.....	72
Tabel 5.24 Hasil Uji Parsial.....	73
Tabel 5.25 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	74

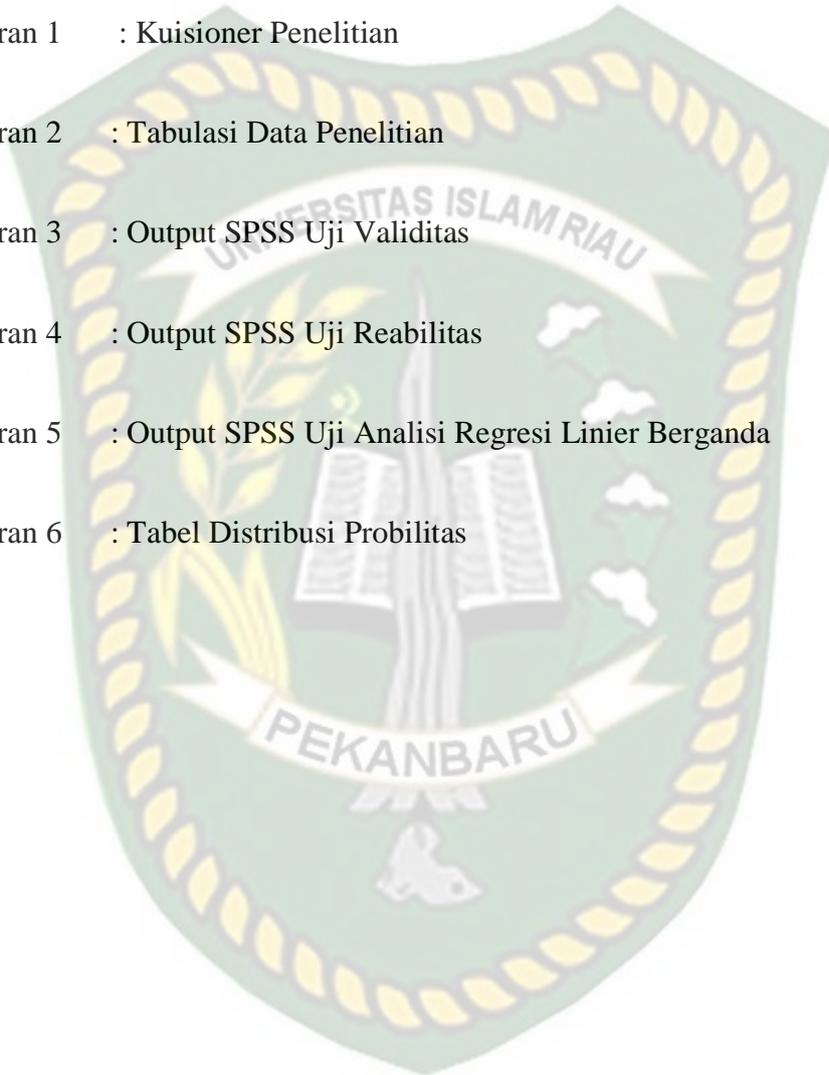
Daftar Gambar

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Divisi Komersil PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	34
Gambar 5.1 Uji Normalitas	64
Gambar 5.2 Normal Probability Plot.....	65
Gambar 5.3 Hasil Uji Hetersokedastisitas.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 : Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 4 : Output SPSS Uji Reabilitas
- Lampiran 5 : Output SPSS Uji Analisi Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 : Tabel Distribusi Probabilitas



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang berperan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan dan menjalankan kegiatan operasionalnya. Dan setiap karyawan, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam setiap waktu tak lepas dari pengetahuan mengenai pekerjaan yang di miliki dan di amanahkan kepada nya, kemudian kreatifitas yang dimiliki nya, serta tanggung jawab para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan nya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Apakah meningkat atau tidaknya kinerja setiap karyawan dari waktu ke waktu semua bergantung bagaimana perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Berdasarkan pengamatan saya pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, saya melihat masih kurangnya kerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang diperhatikan. sehingga kurang maksimal dalam meminta bantuan kepada karyawan lain walaupun hanya sekedar bertukar informasi dan pendapat mengenai pekerjaan. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli, terhadap rekan kerjanya sehingga komunikasi di perusahaan tersebut kurang optimal dan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Standar penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah melihat seberapa loyal dan dapat bekerja sama nya para karyawan terhadap hal-hal yang sudah menjadi peraturan yang harus di patuhi

dalam perusahaan dan bagaimana kedisiplinan mereka dalam menyelesaikan tugasnya.

Seperti yang saya amati pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V bahwa *human relation* masih belum optimal, karena manusia atau karyawan nya sendiri yang kurang kesadaran untuk saling menciptakan komunikasi yang baik. Kurang peduli satu sama lain, karena sibuk dengan pekerjaan dan urusan masing-masing. bahkan jarang terjadi obrolan antara sesama rekan kerja meskipun itu hanya membicarakan mengenai pekerjaan. Begitu juga dengan pemimpin dengan bawahan, pemimpin jarang berkomunikasi karena kesibukannya, jadi jika karyawan bawahan ingin mengeluh, tidak tahu harus mengeluh kepada siapa. Sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan, maupun kritikan dikarenakan pimpinan yang jarang berkomunikasi langsung dan adanya jarak antara pemimpin dan karyawan, sehingga tidak ada kesempatan untuk mendengar keluh kesah para bawahan.

Dan hanya para pekerja yang betul-betul dekat dengan atasan lah yang bisa di dengar keluh kesah nya. Beda dengan karyawan yang tidak ada kesempatan untuk bertemu dengan para pemimpin. Dan terkadang di jam kerja pun para pekerja sering keluar ruangan, padahal belum jam istirahat. Benturan-benturan psikologis, salah interpretasi, dan konflik antara kepentingan pribadi, dengan kepentingan organisasi. Bukan saja antara pemimpin dengan karyawan, tetapi juga antara karyawan dengan karyawan yang tentunya bisa mengganggu jalannya kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan harus memiliki tanggung jawab yang utama dalam upaya meyakinkan para anggotanya terkait dengan perlunya ditumbuh kembangkan serta di praktekkan komunikasi hubungan antar pribadi (*inter-personal relation*) yang sehat, termasuk juga untuk dirinya sendiri serta hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya. Komunikasi yang diharapkan adalah komunikasi vertikal atau komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*) yang artinya komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik. dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenal permasalahan yang dibicarakan hingga menemukan solusi dari setiap masalah yang terjadi.

Hal ini di harapkan agar para karyawan pada perusahaan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, saling terbuka dan jujur setiap ada permasalahan yang di alami, serta saling memiliki rasa toleransi sesama rekan kerja guna mencapai target kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam hal ini, saling bertukar pendapat, saling menerima kritik dan saran, menghormati dan menghargai serta menjaga hubungan baik di dalam tempat kerja sangat di perlukan agar antar sesama karyawan agar dapat bekerja dengan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain *human relation*, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja setiap individu yang menjadi bagian dalam organisasi. Karena siapapun akan menghasilkan kinerja sebaik mungkin apabila lingkungannya merupakan lingkungan kerja yang nyaman,

aman dan sehat. Dan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan semasa jam kerjanya, dapat memperbaiki kesungguhan kerja para karyawan.

Seperti yang saya ketahui, pada PT. Perkebunan Nusantara V, kondisi lingkungan sudah lumayan baik, karena berbagai fasilitas yang sudah tersedia seperti olahraga atau tempat ibadah. Hanya saja ruangan kerja yang tidak begitu besar dan sempit antara meja pekerja yang satu dengan yang lain, dan Warna bangunan kantor yang kusam. perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal mendasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti kebersihan, ruangan yang luas dan bersih, suhu ruangan, kebisingan, maupun warna bangunan.

Jadi, kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan komunikasi antar sesama rekan kerja yang juga terjalin baik, di harapkan dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, merasa betah dan merasa dirinya merupakan bagian dari perusahaan. berikut data jumlah karyawan bagian divisi komersil di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel 1.1

**Data jumlah karyawan bagian divisi komersil
PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tahun 2019**

No	Divisi Komersil	Jumlah Karyawan
1	Bagian Keuangan Kepala Bagian Bagian pajak dan Asuransi Bagian Pengelolaan Kas dan Pendanaan Eksternal Bagian Pembukuan dan Verifikasi Bagian Anggaran Bagian Pelaporan	14 1 2 2 4 3 2
2	Bagian MSDM Kepala Bagian Bagian Personalia Bagian Kompetensi & Penilaian SDM Bagian Ketenagakerjaan dan Hub Industrial Bagian Jaminan Kesehatan Bagian Pengembangan SDM Bagian Sosial & Pendidikan	14 1 3 3 2 2 2 1
	Bagian Pemasaran Kepala Bagian Bagian Pemasaran Produk Bagian administrasi, pemasaran dan pembelian bahan baku Bagian Layanan Pelanggan dan Klaim Bagian Analisa Pasar Bagian Penjualan & Pengangkutan Produk Bagian Operasional Pembelian Bahan Baku	8 1 1 2 1 1 1 1
4	Bagian Pengadaan Kepala Bagian Bagian Pelelangan Bagian Pengendalian Inventory Bagian Sistem IT Bagian Logistik Umum dan logistik teknik	6 1 1 1 1 2
5	Bagian Hukum Kepala Bagian Bagian Pengamanan dan Perizinan	8 1 2

	Bagian Hukum dan Kepatuhan	3
	Bagian Agraria	2
	Jumlah	50

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V pekanbaru

Pada tabel di atas terlihat jumlah karyawan bagian divisi komersil yang berjumlah 50 orang. terbagi menjadi 5 bagian diantaranya : Bagian Keuangan 14 orang, Bagian MSDM 14 orang, Bagian Pemasaran 8 orang, Bagian Pengadaan 6 orang, dan Bagian Hukum 8 orang.

PT. Perkebunan Nusantara V adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di wilayah pekanbaru sebagai kantor pusatnya. Adapun falsafah dari perusahaan ini adalah “Setiap insan PT. Perkebunan Nusantara V meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”. Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena di atas, sehingga saya tertarik membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN DIVISI KOMERSIL)”**

1.2 Perumusan Masalah

Apakah *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. untuk mengetahui dan menganalisis human relation, kondisi lingkungan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. untuk mengetahui pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat untuk Perusahaan

Semoga penelitian ilmiah ini bisa memberi masukkan bagi pihak perusahaan khususnya bagian sumber daya manusia untuk mengetahui dan bagaimana menyelesaikan masalah mengenai hubungan antar manusia yang terjadi pada sumber daya manusia.

b. Manfaat untuk Peneliti

Semoga peneliti bisa menguasai dan memahami serta menambah wawasan mengenai maksud dan tujuan penelitian tentang human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .

c. Manfaat untuk Referensi

Semoga hasil penelitian ini dapat dan bisa digunakan sebagai bahan rujukkan atau panduan oleh peneliti selanjutnya dengan topik atau judul yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian dengan tujuan untuk mempermudah penelaahan kandungan isi. Bagian ini terdiri dari :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Telaah Pustaka

Pada bab ini membahas landasan teori yang menjelaskan beberapa teori atau variabel yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis yaitu kesimpulan sementara tentang penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi dan membahas mengenai lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan PTPN V Pekanbaru yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktivitas perusahaan.

BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini penullis akan membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bagian akhir atau penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang di peroleh dari bab-bab sebelumnya.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Telaah Pustaka

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap para individu dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Hariandja dalam Margono Setiawan yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Simanjuntak, (2010:128) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan pekerjaannya yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.

2. 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.

3. 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:

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
- b. Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan
- c. Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

3. Tujuan Pengukuran Kinerja

1. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang di sepakati
2. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaa kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja

3. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
4. Mengungkap permasalahan yang terjadi
5. Menunjukkan peningkatan yang perlu di lakukan

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan, kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi
 mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
 menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus menjadi prioritas.

Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Mempertimbangkan penggunaan sumber daya

B. Human Relation

1. Pengertian *Human Relation*

Menurut Jack Halloran, dalam bukunya yang berjudul “*Applied Human Relations an Organizational Approach*”, menyatakan bahwa hubungan antar manusia adalah sebuah pelajaran tentang bagaimana seseorang bekerja sama untuk meratifikasi kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian, dalam Filsafat Administrasi memberikan rumusan mengenai *human relations* sebagai berikut : *Human relations* adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu teamwork, dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Onong Uchyana Effendy, *human relations* (hubungan insani) adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama dengan perasaan.

Menurut Munasef *Human relation* adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. puas, yang meliputi kekuasaan ekonomis, psikologis dan kepuasan social.

Dan Keith Davis, seorang ahli sosiologi, merumuskan Hubungan manusia memotivasi organisasi orang untuk mengembangkan kerja tim, yang secara efektif memenuhi kebutuhan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Definisi singkat

bahwa hubungan manusia memotivasi orang untuk mengembangkan kerja tim yang produktif dan memenuhi.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi *Human Relation*

Menurut Gibson dan Ivancevich (2010:86) hubungan antar manusia mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Komunikasi.

Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Kepercayaan.

Kepercayaan di antara sesama karyawan karyawan harus dibangun agar komunikasi di dalam organisasi atau perusahaan tidak terganggu.

3. Etika.

Pelanggaran etika dapat menyebabkan stres dan tekanan dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

4. Keadilan.

Perusahaan atau organisasi harus memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang konsisten dalam berbagai situasi.

5. Perasaan.

Menunjukkan rasa empati dan memberi perhatian kepada seluruh karyawan merupakan bagian penting dalam membangun hubungan antara perusahaan atau organisasi dan karyawan.

6. 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.

7. 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.

3. Tujuan *Human Relation*

Suria kusumah dalam buku Peranan *Human* dan *Publik Relations* dalam Organisasi menyebutkan maksud dan tujuan *Human Relations* adalah:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja di dalam suatu organisasi.
2. Untuk meningkatkan hubungan kerja serta kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya, serta kerja sama di antara rekan kerja.
3. Untuk dapat mengurangi akan aspek-aspek negatif dari timbulnya konflik maupun frustrasi.

4. Untuk mengetahui seawal mungkin masalah yang terjadi di dalam organisasi.
5. Untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor psikologis, manajemen, sosiologi maupun komunikasi serta ekologi mempengaruhi hubungan kerja di dalam suatu organisasi.

4. Hubungan *Human Relation* dan Kinerja

Human relation merupakan bentuk pola relasi yang dibangun antar individu untuk membangun interaksi timbal balik sebagai upaya persuasi satu sama lain. *Human Relation* menjadi unsur penting dalam membangun citra diri, kelompok, organisasi atau perusahaan sekalipun. Dalam kajian komunikasi, *human relation* menjadi fungsi komunikasi antarpersonal. Karena di sini melibatkan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi. *Human relation* mempunyai peran besar untuk membantu kinerja seorang *public relation* dalam mempertahankan citra perusahaan atau sebuah organisasi.

Manusia yang bekerja dalam perusahaan, dan manusia yang mempunyai kepentingan terhadap perusahaan bukanlah sebuah robot yang tanpa naluri dan beban psikologis. Dan komunikasi internal perusahaan yang agresif memungkinkan terjadinya perselisihan yang akibatnya berefek terhadap perusahaan. Bentuk aplikasi *human relation* adalah kepedulian (*charity*) dan tanggung-jawab (*responsibility*).

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Barry Render & Jay Heizer lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Mardiana “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Menurut Gouzali saydam menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah Penerangan/cahaya, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.

3. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara

tidak langsung. Dan didalam lingkungan kerja fisik kemudian terbagi menjadi dua kategori lagi yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada secara langsung saling berhubungan dengan pekerja / pegawai, misalnya meja, kursi, lemari, ruangan, pusat kerja dan lain sebagainya.
2. Lingkungan perantara (lingkungan umum) bisa juga dikatakan sebagai lingkungan yang bisa memberikan pengaruh terhadap kondisi dari manusia.

Contoh : Kebisingan, Bau tidak sedap, Kelembaban Temperatur suhu, Udara, Warna ruangan.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja. lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. karena pada hakekatnya, manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja. akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh

karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Tahun	Alat analisis	Hasil penelitian
kristanty natalia	pengaruh <i>human relation</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero) Medan	2017	model teknik analisis regresi linier sederhana	diketahui bahwa $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$ ($5.652 > 3.993$). Karena $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$ ($5.652 > 3.993$), maka H_0 di tolak dimana secara bersama-sama <i>human relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
Hermansyah	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Permata Hijau Group Medan	2013	Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software	<i>Human relation</i> dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

			SPSS for 17.00	
Syardian Syah	Pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa.	2018	analisis regresi liner berganda, Uji F, Uji T.	variabel hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Timbang Langsa sebesar 19,0%,
Izuddin jamil	Pengaruh <i>human relationship</i> , Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PTPN XII Mumbul Jember	2016	uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi)	<i>human relationship</i> , disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan <i>human relationship</i> , disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

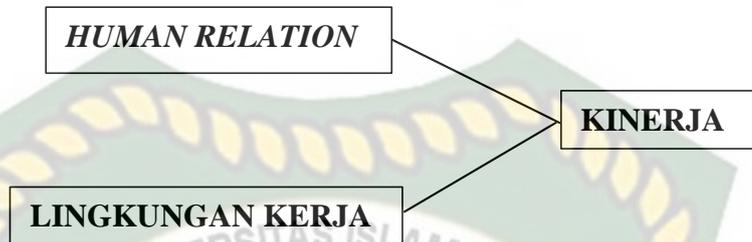
Sumber: peneliti:2019

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian merupakan miniatur keseluruhan dari proses penelitian. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1

kerangka pemikiran



Sumber: peneliti:2019

Pada gambar diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Human Relation dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara. hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus di uji atau di buktikan kebenarannya. Berdasarkan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Teori yang digunakan, Maka dapat di buat hipotesis sebagai berikut :

“ Diduga *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V yang terletak di Pekanbaru-Riau tepatnya di JL. Rambutan No. 48-Pekanbaru.

E-mail: ptpn5@ptpn5.co.id

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini adalah Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>1. <i>human relations</i> Menurut Jack Halloran <i>Human relation</i> adalah sebuah pelajaran tentang bagaimana seseorang bekerja sama untuk meratifikasi kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi.</p>	1. Komunikasi	Komunikasi kritik dan saran Sikap toleransi Saling menghargai Kebutuhan bekerja sama	Ordinal
<p>2. Lingkungan Kerja Gouzali saydam(2000:266) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.</p>	<p>1.Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>2.Lingkungan Kerja Non Fisik</p>	<p>1. Sarana dan prasarana</p> <p>2. Kebersihan</p> <p>1. Kenyamanan</p> <p>2. Rasa aman</p>	Ordinal Ordinal
<p>3. Kinerja Luthans (2005:165) Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan</p>	<p>1. Kuantitas</p> <p>2. Kualitas</p>	<p><i>Job knowledge</i></p> <p>Tanggung jawab</p> <p>Tepat waktu</p>	Ordinal

Sumber: Oleh peneliti:2019

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah para karyawan bagian divisi komersil yang berjumlah 50 orang pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Pada penelitian ini sampel yang saya gunakan adalah *probability sampling* yaitu sampling yang pemilihan elemen populasinya dilakukan secara acak.. Jumlah sampel yang saya gunakan adalah sebanyak 40 orang dari 50 orang jumlah karyawan, karena 10 orang sisa nya merupakan karyawan pimpinan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dan pada penelitian ini jenis dan sumber data yang saya gunakan adalah jenis dan sumber data primer yang mana data saya peroleh dan olah secara langsung tanpa perantara lain. Dan data pada penelitian ini merupakan data kuantitatif, yaitu data dinyatakan dalam bentuk angka. pada penelitian ini, Data yang saya peroleh sendiri adalah Data jumlah karyawan bagian divisi komersil

serta *Job Description* serta data hasil dari penyebaran kuisioner terhadap responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisioner

kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang akan saya bagikan kepada karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini dengan asumsi SS=5, S=4, C=3, TS=2, STS=1.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses atau upaya, pengolahan data menjadi sebuah sumber informasi baru agar karakteristik data tersebut menjadi lebih mudah di mengerti dan berguna untuk solusi suatu permasalahan, khususnya yang berhubungan dengan penelitian.

a. Uji Validitas dan Reabilitas Data

1. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r . (Sugiyono dalam metode penelitian:2014).

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk memastikan bahwa item pertanyaan dalam kuisioner penelitian benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini. Jika nilai reabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik, artinya bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

Ada beberapa asumsi yang harus diperhatikan yang harus diperhatikan pada korelasi ini, yaitu:

1. hubungan antara dua variabel tersebut adalah segaris atau linier
2. sebaran nilai masing-masing variabel berbentuk sebaran normal.
3. mempunyai homogenitas varian.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandarisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan

berdistribusi normal apabila nilai residual tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya sehingga bila residual tersebut normal maka jika digambarkan dalam bentuk kurva, kurva akan membentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF adalah < 10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen. Dengan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variabel. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas, salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan grafik plot.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui model pengaruh *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model umum dari persamaan regresi linier berganda dinyatakan dengan persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B = Koefisien regresi

X1 = *Human Relation*

X2 = Lingkungan Kerja

ε = Nilai Residu

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana h_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana h_0 diterima (Ghozali, 2006). Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

A. Uji parsial (uji t)

Uji statistik pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel independen. Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (h_0 ditolak dan h_1 diterima). dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (h_0 diterima dan h_1 ditolak).

B. Uji kelayakan model (uji f)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah secara simultan semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk menentukan yaitu dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , yaitu apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. tetapi apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara V atau yang biasa di sebut dengan PT. PN V merupakan perusahaan milik Negara atau BUMN yang di dirikan berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia (PP) No.10 tahun 1996 tanggal 14 february 1996 tentang penyetoran modal Negara republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Dengan kantor pusat yang berada di pekanbaru, tepatnya di jalan rambutan No.43 – pekanbaru. PT.PN V Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau. Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Perusahaan Perkebunan Nusantara V merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Yang mengolah buah sawit menjadi PKO (palm kernel oil) atau minyak inti sawit dan PKM (palm kernel meal) yaitu bungkil sawit yang merupakan produk turunan kelapa sawit hasil proses pengolahan inti sawit menjadi minyak sawit yang banyak digunakan sebagai

bahan baku pakan ternak. Perusahaan per Desember 2014 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit.

Dan 12 unit pabrik kelapa sawit ini tersebar di beberapa daerah yang ada di provinsi riau, yang merupakan areal operasional perkebunan kelapa sawit PT.PN V Pekanbaru di antaranya ada PKS Sei Tapung, PKS Sei Intan, PKS Sei Lindai, PKS Sei Pagar, PKS Sei Rokan, PKS Sei Garo, PKS Tanah Putih, PKS Sei Galuh, PKS Terantam, PKS Lubuk Dalam, PKS Sei Buatan, PKS Tandun.

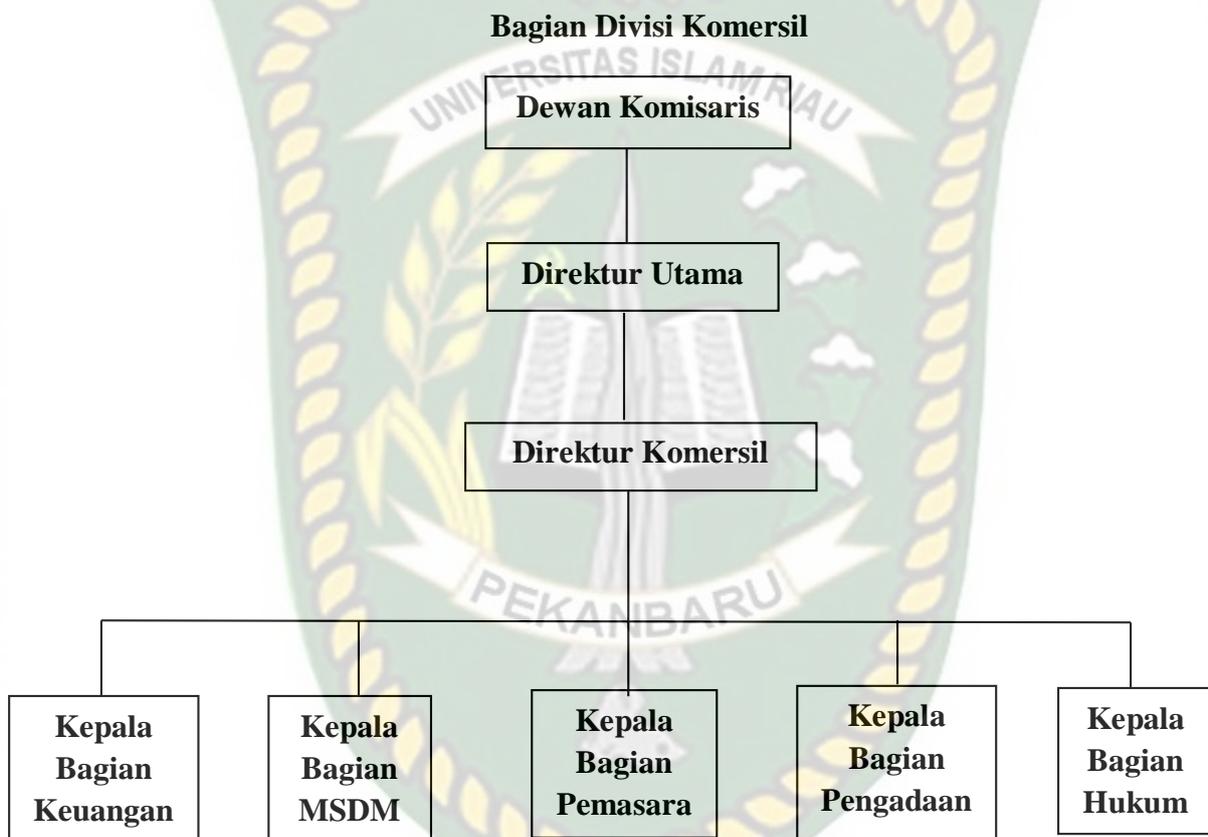
4.2 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Divisi Komersil

Orgnasisasi merupakan perkumpulan antara sekelompok orang dengan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama untuk mencapai tujuan bersama, dengan segala peraturan yang harus di taati bersama oleh orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan mekanisme-mekanisme formal sebagaimana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu

organisasi. Berikut struktur organisasi bagian divisi komersil PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab beberapa bagian-bagian dari divisi komersil yang ada dalam struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan anggota dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang memiliki kedudukan paling tinggi dalam perusahaan. Dan dalam perusahaan, Dewan komisaris memiliki wewenang sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan dan evaluasi serta nasihat atas segala tindakan dan kebijakan kepada direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan perusahaan.
2. Berhak melakukan atau meminta bantuan kepada para tenaga ahli dengan biaya dari perusahaan untuk mengadakan kegiatan operasional yang berkaitan dengan perusahaan.

2. Direktur Utama

Direktur utama merupakan pemimpin tertinggi dalam perusahaan setelah dewan komisaris. dan seorang direktur utama memiliki beberapa tugas dan wewenang dalam setiap perusahaan di antara nya:

1. Mengurus dan mengelola untuk kepentingan lembaga perusahaan pemerintah sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan.
2. Menjalankan kepengurusan sesuai dengan kebijakan yang tepat (keahlian, peluang, dan kelaziman usaha) yang di tentukan dalam UU perseroan terbatas dan anggaran dasar di lingkungan lembaga perusahaan.
3. Mewakili perusahaan untuk melakukan sinergi kerja sama degan lembaga perusahaan swasta, pendidikan maupun skala internasional.

3. Kepala Bagian Keuangan

1. Menyusun Pedoman RKAP Perusahaan berdasarkan pedoman RKAP yang disusun oleh bagian-bagian lain.

2. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Keuangan.
3. Menyusun, memutakhirkan dan menyempurnakan pedoman dan norma bidang keuangan.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap Dokumen Permintaan Anggaran Belanja/Permintaan Barang-barang dan jasa (AU-31.1 s/d AU-31.4) dan memonitoring sisa anggaran.
5. Memproses anggaran khusus untuk Permohonan Pengalihan yang belum dianggarkan dalam RKAP setelah disetujui oleh Direksi dalam risalah rapat BOD.

4. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

1. Menyusun rencana jangka panjang bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Menyusun perencanaan SDM (karyawan pimpinan dan pelaksana) berdasarkan masukan dari Unit dan Bagian serta perubahan organisasi.
5. Mengelola proses rekrut dan seleksi karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana, baik dengan cara promosi dari internal maupun rekrut dari eksternal perusahaan.

5. Kepala Bagian Pemasaran

1. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan Urusan HPS(Harga Perkiraan Sendiri) dan E-Katalog.
2. Menyusun program kegiatan dan anggaran Urusan HPS dan E-Katalog.

3. Melaksanakan survey atas semua jenis barang/bahan dan atau jasa yang dibutuhkan Pengguna Anggaran (PA) untuk selanjutnya dituangkan dalam E-Katalog.
4. Melaksanakan perhitungan atas semua jenis barang/bahan dan atau jasa yang akan dituangkan dalam Harga Perhitungan Sendiri (HPS).
5. Melaksanakan pembuatan HPS untuk semua jenis barang/bahan dan atau jasa sesuai dengan kewenangannya.

6. Kepala Bagian Pengadaan

1. Menyusun rencana jangka panjang (RJP) Bagian Pengadaan.
2. Menyusun Pedoman RKAP yang berkaitan dengan Pengadaan.
3. Mengelola pengadaan barang dan jasa di Bagian Pengadaan yang dilakukan di Kantor Pusat sesuai dengan kewenangannya.
4. Memvalidasi klaim dan addendum ketidaksesuaian antara kontrak dan realisasi pengadaan sesuai kewenangannya.
5. Mengelola administrasi seluruh kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa yang dilaksanakan oleh Bagian Pengadaan.

5. Kepala Bagian Hukum

1. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan kegiatan Bagian hukum
2. Menyusun program kegiatan dan anggaran bagian hukum.
3. Melaksanakan fungsi monitoring, evaluasi, terhadap kegiatan di bagian hukum.

4. Melakukan administrasi dan pelaporan aktivitas Urusan Pengamanan dan Perizinan.
5. Melakukan administrasi permintaan bantuan pengamanan aset dan karyawan perusahaan ke instansi terkait (Kejaksaan, Kehakiman, TNI & Polri).

4.3 Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

1. Visi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

“Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan”

2. Misi PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Pengelolaan agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

1. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
2. Penciptaan keuntungan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.4 Bidang Usaha PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Sebagai salah satu perseroan perkebunan milik negara yang telah cukup lama bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet, sampai saat ini perseroan tetap fokus pada kedua bidang usaha andalan ini. Untuk meningkatkan kinerjanya, perseroan melakukan berbagai usaha antara lain meningkatkan volume dan

kualitas produksi hasil olahan minyak sawit (CPO), inti sawit, *Palm Kernel Oil (PKO)*, *Palm Kernel Meal (PKM)*, *Ribbed Snoked Sheet (RSS)*, standard indonesia Rubber 10/209 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Selain itu Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha. Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu perseroan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

Jenis produk adalah minyak sawit dan inti sawit dimana perseroan mengelola kebun inti dan kebun plasma. Untuk itu perseroan berupaya menjaga kualitas produk dengan penanganan seluruh rangkaian proses produksi dengan baik dan benar sesuai standar. Sekitar 98% CPO dipasarkan di dalam negeri dan sisanya di peruntukkan di pasar luar negeri. Sedangkan seluruh produksi inti sawit diolah kembali menjadi PKO dan PKM yang di pasarkan dalam dan luar negeri.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 40 orang yaitu karyawan bagian divisi komersil. Adapun identitas responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan pendidikan nya adalah sebagai berikut:

5.1.1 Usia

Dalam suatu perusahaan usia sangat menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan. Dan biasanya, semakin tua usia seorang pekerja, maka akan semakin menurun kinerjanya, dan apabila semakin muda usia seorang pekerja, maka akan tinggi kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

Tabel 5.1
Responden ditinjau dari segi usia

Kelompok usia	Jumlah	Persentase(%)
23-30 tahun	13	32,5%
31-40 tahun	18	45,0%
41-50 tahun	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, diketahui dari 40 orang keseluruhan jumlah responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang berusia dibawah 23-30 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5% dengan uraian (usia 23 tahun = 1 orang, usia 24 tahun = 1 orang, usia 25 tahun = 2 orang, usia 26 tahun = 1 orang, usia 27 tahun = 2 orang, usia 28 tahun = 2 orang, usia 29 tahun = 1 orang, usia 30

tahun = 3 orang), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 18 orang atau 45,0% dengan uraian (usia 31 tahun = 3 orang, usia 32 tahun =2 orang, usia 33 tahun = 1 orang, usia 34 tahun = 2 orang, usia 35 tahun = 1 orang, usia 36 tahun = 2 orang, usia 37 tahun = 1 orang, usia 38 tahun = 2 orang, usia 39 tahun = 2 orang, usia 40 tahun = 3 orang), dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 orang atau 22,5% dengan uraian (usia 41 tahun= 2 orang, usia 42 tahun= 2 orang, usia 44 tahun= 1 orang, usia 45 tahun = 1 orang, usia 46 tahun = 1 orang, usia 50 tahun = 2 orang). Dari uraian diatas, responden yang paling banyak adalah responden yang berumur antara 31 - 40 tahun.

5.1.2 jenis kelamin

Untuk mengetahui jumlah antara responden karyawan Laki-Laki dan Perempuan, maka peneliti akan menguraikan pada tabel berikut :

Tabel 5.2

Responden ditinjau dari jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-Laki	25	63%
Perempuan	15	37%
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat dilihat jumlah responden berdasarkan jenis kelaminnya. Dari 40 orang responden, orang berjenis kelamin Laki-Laki dan orang berjenis Kelamin Perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V adalah Laki-Laki.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Selain berdasarkan usia dan jenis kelamin, responden juga di lihat dari tingkat pendidikannya. Karena semakin tinggi pendidikan seorang responden, maka akan semakin baik prestasi kerja dan dedikasi nya untuk perusahaan.

Tabel 5.3
Responden ditinjau dari tingkat pendidikannya

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Tamatan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK)	10	25,0%
Tamatan Diploma/D3	2	5,0%
Tamatan Strata 1 atau magister (S1/S2)	28	70,0%
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Mulai dari responden tamatan SMA/SMK sebanyak 10 orang atau sebesar 25,0%, responden tamatan Diploma (D3) sebanyak 2 orang atau 5,0 %, dan responden tamatan S1/S2 sebanyak 28 orang atau 70,0%. Dan dapat dilihat, bahwa responden yang bekerja pada perusahaan ini adalah orang-orang yang berpendidikan tinggi.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel *Human Relation*

Human relation adalah hubungan antar manusia baik dalam lingkungan pekerjaan atau diluar pekerjaan untuk melakukan sebuah interaksi komunikasi. Dalam suatu perusahaan, agar kinerja karyawan tetap membaik setiap waktunya maka harus memperhatikan hubungan antar manusia nya melalui komunikasi. Baik itu antara pemimpin dengan bawahan, ataupun bawahan dengan rekan kerjanya.

5.2.1 Human Relation

Komunikasi merupakan faktor penting dalam *human relation*, karena komunikasi maka akan terjadi interaksi atau hubungan terhadap sesama rekan kerja dalam perusahaan. Apabila komunikasi antar sesama rekan kerja dalam perusahaan terjalin dengan baik, maka *human relation* nya akan semakin baik. Tapi apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik maka *human relation* sesama rekan kerja akan terganggu.

5.2.1.1 Pernyataan mengenai menjalin hubungan komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja

Komunikasi merupakan proses dimana informasi disampaikan dan diterima oleh dua orang atau lebih. Dalam artian, bahwa setiap individu dalam organisasi pasti melakukan komunikasi untuk menjalin hubungan kemanusiaan yang semakin baik, guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh masing-masing individu. Maka dari itu, kita harus mampu menjaga komunikasi dengan rekan kerja kita sebaik mungkin untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Tabel 5.4

Tanggapan responden mengenai pernyataan menjalin hubungan komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10%
2	Setuju	30	75%
3	Cukup Setuju	6	15%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel frekuensi responden diatas, menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja mereka. Hal ini ditunjukkan melalui jumlah tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10%, responden setuju sebanyak 30 orang atau 75%, dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 6 orang atau 15%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dan dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab setuju bahwa mereka menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja mereka, hal ini dimungkinkan karena karyawan PT. Perkebunan Nusantara V memiliki *human relation* yang baik dalam bekerja.

5.2.1.2 Pernyataan mengenai bersedia jika rekan kerja memberikan saran dan kritikan terhadap

Saran dan kritikan merupakan suatu hal yang terkadang dapat diterima oleh sebagian orang dan terkadang ada orang yang sama sekali tidak suka diberi saran atau kritikan. Seharusnya kita ketahui bahwa saran dan kritikan baik untuk kita selagi tidak menyinggung dan saran dan kritikan kita terima dengan baik. Karena dengan adanya saran dan kritikan kita dapat memperbaiki dan mengoreksi sikap atau perilaku kita serta hal-hal yang menjadi kesalahan kita.

Tabel 5.5

Tanggapan responden mengenai pernyataan bersedia jika rekan kerja memberi kritik dan saran

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10%
2	Setuju	26	65%

3	Cukup Setuju	10	25%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel frekuensi responden diatas, menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka bersedia menerima saran an kritikan dari rekan kerja . Hal ini ditunjukkan melalui jumlah tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10%, responden setuju sebanyak 26 orang atau 65%, dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 10 oranng atau 25%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dan dapat dilihat dari banyak nya responden yang menjawab setuju bahwa mereka bersedia menerima jika rekan kerja mereka memberikan saran ataupun kritikan kepada mereka.

5.2.1.3 Pernyataan mengenai Jika rekan kerja memerlukan bantuan, Apakah bersedia membantu

Didalam lingkungan pekerjaan, sikap toleransi antara sesama rekan kerja sangatlah dibutuhkan. Terutama jika rekan kerja kita memerlukan bantuan kita, maka tidaksalah bagi kita untuk bersedia dengan suka rela untuk menolong atau membantunya karena tidak bisa dipungkiri kita pun suatu saat juga akan meminta bantuan maupun pertolongan dengan rekan kerja kita.

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai pernyataan Jika rekan kerja memerlukan bantuan Apakah bersedia membantu rekan kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23%
2	Setuju	27	68%

3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel responden diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bersedia membantu rekan kerja jika ada yang meminta pertolongan mereka. Hal ini ditunjukkan melalui jumlah tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 9 orang atau 23%, responden setuju sebanyak 27 orang atau 68%, dan responden dengan jawaban cukup setuju sebanyak 4 orang atau 10%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dan dapat dilihat dari banyak nya responden yang menjawab setuju bahwa mereka bersedia menolong rekan kerja mereka yang meminta bantuan mereka. Dan dapat dijelaskan bahwa karyawan sangat menyadari *human relation* itu penting dengan sesama rekan kerja.

5.2.1.4 Pernyataan mengenai saling menghargai satu sama lain dengan rekan kerja

Sikap saling menghargai satu sama lain dalam situasi kerja sangat lah penting. Karena sikap saling menghargai merupakan penentu apakah *human relation* dalam lingkungan kerja terjalin dengan baik atau tidak. Karena setiap karyawan apapun jabatannya tetap ingin di hargai dalam lingkungan pekerjaannya.

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai pernyataan dengan rekan kerja saling menghargai satu sama lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
----	--------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	10	25%
2	Setuju	26	65%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

berdasarkan tabel 5.7, dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan bagian divisi komersil setuju terhadap sikap menghargai satu sama lain dengan rekan kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 10 orang atau 25%, responden setuju sebanyak 26 orang atau 65%, responden cukup setuju sebanyak 4 orang atau 10% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan semua karyawan memiliki kesadaran bahwa setiap insan ingin dihargai apapun jabatannya dalam pekerjaan.

5.2.1.5 Pernyataan mengenai bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Bekerja sama merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap orang, termasuk seorang karyawan. Karena tidak ada orang yang bisa hidup tanpa orang lain, termasuk dalam meminta bantuan ataupun bekerja sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena bekerja sama dapat meringankan tugas dan tanggung jawab setiap orang.

Tabel 5.8

Tanggapan responden mengenai pernyataan bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10%
2	Setuju	30	75%
3	Cukup Setuju	6	15%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

berdasarkan tabel 5.8, dapat dilihat bahwa kebanyakan karyawan bagian divisi komersil setuju untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya tanggapan responden yang sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10%, responden setuju sebanyak 30 orang atau 75%, responden cukup setuju sebanyak 6 orang atau 15% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan semua karyawan memiliki kesadaran bahwa mereka membutuhkan kerja sama dari rekan kerja untuk meringankan pekerjaan mereka.

Tabel 5.9

Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai pernyataan variabel *human relation(X1)*

No	Sub Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
1	Apakah anda menjalin hubungan komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja anda	4	30	6	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	120	18	0	0	158	79%
2	Apakah anda bersedia jika rekan kerja anda memberikan saran dan kritikan terhadap anda	4	26	10	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	104	30	0	0	154	77%
3	Jika rekan kerja anda	9	27	4	0	0	40	100%

	memerlukan bantuan anda, Apakah anda bersedia membantu rekan kerja anda							
	Bobot Nilai	45	108	12	0	0	165	83%
4	Apakah anda dengan rekan kerja anda saling menghargai satu sama lain	10	26	4	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	50	104	12	0	0	166	83%
5	Apakah anda bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda	4	30	6	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	20	120	18	0	0	158	79%
Total Skor							801	401%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai variabel *human relation* pada karyawan bagian divisi komersil PT.Perkebunan nusantara V dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 801, dan skor tanggapan responden yang paling tinggi yaitu mengenai sikap saling menghargai satu sama lain sebesar 166. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 5 \times 5 \times 40 = 1000$$

$$\text{Nilai terendah} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1000 - 200}{5} = \frac{800}{5} = 160$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel *human relation* pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dapat ditentukan dengan :

Sangat baik = 964 - 1164

Baik = 763 - 963

Cukup baik = 562 - 762

Tidak baik = 361 - 561

Sangat tidak baik = 160 - 360

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *human relation* pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, karyawan bagian Divisi Komersil dapat meningkatkan sikap saling menghargai dengan sesama rekan kerja. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden tertinggi berada pada indikator sikap saling menghargai yaitu sebesar 166, dengan total skor sebesar 801 dan berada di antara 763 – 963 dengan kategori baik.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai sebagai rumah kedua bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Apabila rumah kedua atau lingkungan kerja itu nyaman, aman, bersih, rapi, harum, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi mood setiap karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja.

5.3.1 Pernyataan mengenai sarana dan prasarana pekerjaan sudah lengkap

Sarana dan prasarana pekerjaan merupakan hal penting bagi setiap karyawan. Karena sarana dan prasarana merupakan sebuah alat atau kelengkapan, yang apabila alat itu tidak ada maka kerja tidak akan berjalan dengan baik dan dapat memperlama waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai pernyataan sarana dan prasarana pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	23%
2	Setuju	24	60%
3	Cukup Setuju	7	18%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai kelengkapan sarana dan prasarana pekerjaan mereka yang sudah baik. Hal ini

dapat dilihat melalui jawaban responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 23%, responden setuju sebanyak 24 orang atau 60%, responden cukup setuju sebanyak 7 orang atau 18% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dari hasil pernyataan diatas, dapat dijelaskan bahwa karyawan sudah merasa bahwa sarana dan prasarana pekerjaan mereka sudah lengkap sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

5.3.2 Pernyataan mengenai kebersihan Lingkungan Pekerjaan sudah dalam kategori bersih

Kebersihan merupakan sebagian dari iman. Apabila suatu lingkungan kerja terjaga kebersihannya, maka ikut bersihlah para karyawannya. Kebersihan lingkungan kerja suatu perusahaan dapat dilihat dari citra perusahaan tersebut, karena perusahaan yang citranya baik dan bagus sangat menjaga kebersihan lingkungannya, karena kebersihan merupakan faktor yang dinilai setiap orang yang datang ke perusahaan.

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai pernyataan kebersihan Lingkungan Pekerjaan sudah dalam kategori bersih

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	18%
2	Setuju	25	63%
3	Cukup Setuju	8	20%

4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Dari tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa kebanyakan karyawan setuju bahwa kondisi lingkungan kerja mereka sudah dalam kategori bersih. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya responden yang menjawab sangat setuju ada 7 orang atau 18% dan responden setuju sebanyak 25 orang atau 63%, responden cukup setuju sebanyak 8 orang atau 20% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

5.3.3 Pernyataan mengenai kenyamanan ketika berada dalam Lingkungan Pekerjaan

Kenyamanan merupakan suatu rasa kemanusiaan yang dialami setiap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Apabila suatu kondisi lingkungan kerja terjaga kebersihannya, sarana dan prasarana nya lengkap, keamanan terjaga maka akan tercipta yang namanya rasa nyaman. Ditambah jika memiliki rekan kerja dan atasan yang baik.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai pernyataan kenyamanan ketika berada dalam Lingkungan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	13%
2	Setuju	24	60%
3	Cukup Setuju	11	28%
4	Tidak Setuju	0	0%

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Dari tabel 5.12 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju mengenai kenyamanan yang tercipta dilingkungan kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya responden yang menjawab sangat setuju ada 5 orang atau 13% dan responden setuju sebanyak 24 orang atau 60%, responden cukup setuju sebanyak 11 orang atau 28% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja sudah memberikan rasa nyaman kepada mereka dalam melakukan pekerjaannya.

5.3.4 Pernyataan mengenai Rasa Aman ketika Melaksanakan Pekerjaan

Rasa aman merupakan hal yang perlu diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Karena lingkungan kerja yang tidak aman hanya akan menciptakan kegelisahan bagi para karyawannya. Lingkungan kerja yang aman disini adalah lingkungan kerja yang aman dari bahaya, ancaman dan hal-hal yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai pernyataan rasa aman ketika melaksanakan pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	18%
2	Setuju	26	65%
3	Cukup Setuju	7	18%
4	Tidak Setuju	0	0%

5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Dari tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa karyawan setuju mengenai rasa aman yang tercipta dilingkungan kerja. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya responden yang menjawab sangat setuju ada 7 orang atau 18% dan responden setuju sebanyak 26 orang atau 65%, responden cukup setuju sebanyak 7 orang atau 18% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja sudah memberikan rasa aman baik aman dari bahaya maupun ancaman kepada mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 5.14

No	Sub Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
1	Apakah andan merasa sarana dan prasarana pekerjaan anda sudah lengkap	9	24	7	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	45	96	21	0	0	162	81%
2	Apakah kebersihan Lingkungan Pekerjaan anda sudah dalam kategori bersih	7	25	8	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	35	100	24	0	0	159	80%
3	Apakah anda merasakan	5	24	11	0	0	40	100%

	kenyamanan ketika berada dalam Lingkungan Pekerjaan							
	Bobot Nilai	25	96	33	0	0	154	77%
4	Apakah anda merasa aman ketika melaksanakan pekerjaan anda	7	26	7	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	35	104	21	0	0	160	80%
Total Skor							635	318%

Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja (X2)

Sumber: data olahan: 2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai variabel lingkungan kerja pada karyawan bagian divisi komersil PT. Perkebunan nusantara V, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 635, dan skor tanggapan responden yang paling tinggi yaitu mengenai kelengkapan sarana dan prasarana dilingkungan kerja sebesar 162.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 4 \times 5 \times 40 = 800$$

$$\text{Nilai terendah} = 4 \times 1 \times 40 = 160$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{800 - 160}{5} = \frac{640}{5} = 128$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel human relation pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dapat ditentukan dengan :

$$\text{Sangat baik} = 772 - 932$$

Baik = 611 - 771

Cukup baik = 450 - 610

Tidak baik = 289 - 449

Sangat tidak baik = 128 - 288

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, kondisi lingkungan kerja sarana dan prasarana sudah lengkap, kebersihan terjaga serta bisa menciptakan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden tertinggi berada pada indikator kelengkapan sarana dan prasarana pekerjaan yaitu sebesar 162, dengan total skor sebesar 635 dan berada di antara 611 – 771 dengan kategori baik.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

5.4.1 Pernyataan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tepat waktu merupakan bagian dari kedisiplinan. Dan bagi perusahaan, ketepatan waktu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan. Apabila karyawan bekerja bersungguh-sungguh maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Karena ketepatan waktu mencerminkan bagaimana nilai yang tepat untuk karyawan tersebut.

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	35%
2	Setuju	23	58%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa, karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya responden yang menjawab sangat setuju ada 14 orang atau 35% dan responden setuju sebanyak 23 orang atau 58%, responden cukup setuju sebanyak 3 orang atau 7% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden ini dapat dijelaskan bahwa mereka sudah menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target yang diinginkan perusahaan.

5.4.2 Pernyataan mengenai bekerja sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang miliki

Job knowledge atau pengetahuan dalam pekerjaan. Maksudnya adalah penempatan kerja seorang karyawan berdasarkan kemampuan yang memang benar-benar mereka miliki dan kuasai. Karena apabila perusahaan mempekerjakan karyawan tidak sesuai bidang keahlian yang dimiliki hanya akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan. Pekerjaan jadi lama selesainya, kurang baik dan sebagainya.

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai pernyataan bekerja sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	7%
2	Setuju	32	80%
3	Cukup Setuju	5	13%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

berdasarkan tabel 5.16 mengenai tanggapan responden diatas, dapat dilihat bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang mereka miliki. Hal ini dapat dijelaskan melalui banyaknya responden yang menjawab sangat setuju ada 3 orang atau 7%, dan responden setuju sebanyak 32 orang atau 80%, responden cukup setuju sebanyak 5 orang atau 13% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden ini dapat dijelaskan bahwa mereka sudah diperkerjakan sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki.

5.4.3 Pernyataan mengenai dapat bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan

Tanggung jawab merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Karena disini karyawan diajarkan agar dia selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan diamanahkan kepadanya. Tanggung jawab disini seperti tidak meninggalkan tugas begitu saja ketika belum selesai, tidak membebankan tugas kepada orang lain, dan jika ada kesalahan dapat memperbaiki kesalahan yang diperbuat.

Tabel 5.17

Tanggapan responden mengenai pernyataan dapat bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5%
2	Setuju	31	78%
3	Cukup Setuju	7	18%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		40	100%

Sumber: data olahan:2020

Dari tabel 5.17 tanggapan responden diatas, dapat dilihat bahwa karyawan menyatakan setuju karena mereka sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab sangat setuju ada 2 orang atau 5%, responden sangat setuju sebanyak 31 orang atau 78%, responden cukup setuju sebanyak 7 orang atau 18%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Disini terlihat bahwa karyawan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 5.18

Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y)

No	Sub Indikator	Skor Jawaban					Total Skor	Persentase
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
		5	4	3	2	1		
1	dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	14	23	3	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	70	92	9	0	0	171	86%
2	bekerja sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang miliki	3	32	5	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	15	128	15	0	0	158	79%
3	Dapat bertanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan	2	31	7	0	0	40	100%
	Bobot Nilai	10	124	21	0	0	155	78%
Total Skor							484	242%

Sumber: data olahan:2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai variabel kinerja pada karyawan bagian divisi komersil PT.Perkebunan nusantara V, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 484, dan skor tanggapan responden yang paling tinggi yaitu mengenai kedisiplinan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan skor sebesar 171. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 40 = 600$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 40 = 120$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Skor}} = \frac{600 - 120}{5} = \frac{480}{5} = 96$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dapat ditentukan dengan :

$$\text{Sangat baik} = 580 - 700$$

$$\text{Baik} = 459 - 579$$

$$\text{Cukup baik} = 338 - 458$$

$$\text{Tidak baik} = 217 - 337$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 96 - 216$$

Dari hasil tanggapan responden diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, para karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing, dan dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari skor jawaban responden tertinggi berada pada indikator dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu sebesar 171, dengan total skor sebesar 484 dan berada di antara 459 – 579 dengan kategori baik.

5.5 Uji Validitas dan Reabilitas Data

5.5.1 Uji Validitas

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19
Uji Validitas

Item No.	Nilai korelasi (R_{hitung})	Nilai R_{tabel} ($n = 40$)	Keterangan	Kesimpulan
	<i>Human Relation</i>			
1	0.820	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0.502	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0.469	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0.614	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0.820	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item No.	Lingkungan Kerja			
1	0.803	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0.843	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0.475	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0.835	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item No.	Kinerja			
1	0.470	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0.593	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0.567	0.312	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber: data olahan SPSS:2020

Berdasar hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai indikator setiap pernyataan dinyatakan valid. Karena nilai r_{hitung} (*corrected item – total corelation*) lebih besar dari r_{tabel} . Ini berarti, data pada *human relation*,

lingkungan kerja dan kinerja valid, sehingga kuisisioner yang digunakan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

5.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk memastikan bahwa item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini. Uji reabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dengan ketentuan Jika *cronbach's alpha* > 0,6 maka item valid dikatakan reliabel. Dapat dilihat hasil uji reabilitas pada tabel berikut:

Tabel 5.20

Uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<i>Human Relation</i> (X1)	0.833	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0.875	0.6	Reliabel
Kinerja(Y)	0.712	0.6	Reliabel

Sumber: data olahan SPSS:2020

Pada tabel diatas terlihat nilai *alpha* untuk variabel X1(*Human Relation*), variabel X2(Lingkungan Kerja), variabel X3(Kinerja) adalah > 0,6 yang artinya bahwa semua item pernyataan dari kuisisioner yang dijawab oleh responden adalah reliabel.

5.6 Uji Asumsi Klasik

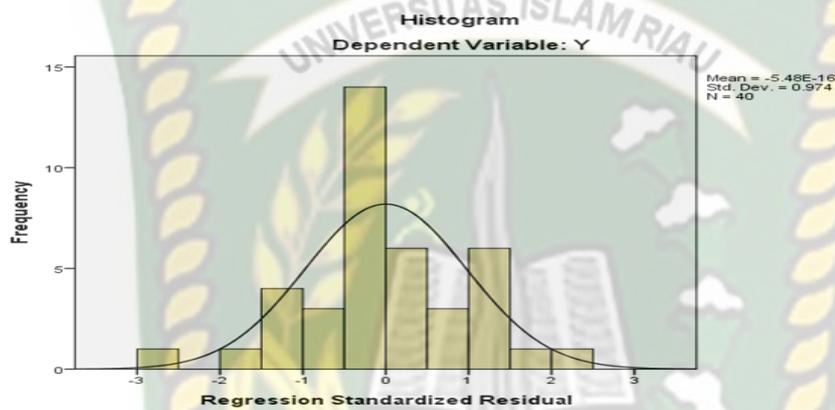
5.6.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik.

Analisis grafik grafik ini merupakan cara termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram dan Normal Probability Plot dibawah ini :

Gambar 5.1

Uji Normalitas



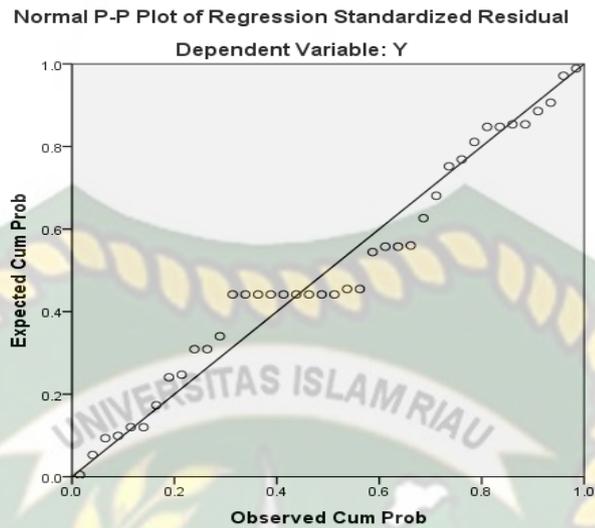
Sumber:

data olahan spss:2020

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa histogram terdistribusi normal terhadap residual. Gambar ini menunjukkan pola residual yang terbentuk lonceng sebagaimana halnya distribusi normal.

Gambar 5.2

Normal Probability Plot



Sumber: data olahan spss : 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data terdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian, pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas(independen). Dalam model regresi yang baik terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF adalah < 10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen, sedangkan tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.21

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	3.632	1.347			
1 X1	.226	.078	.394	.684	1.461
X2	.249	.078	.432	.684	1.461

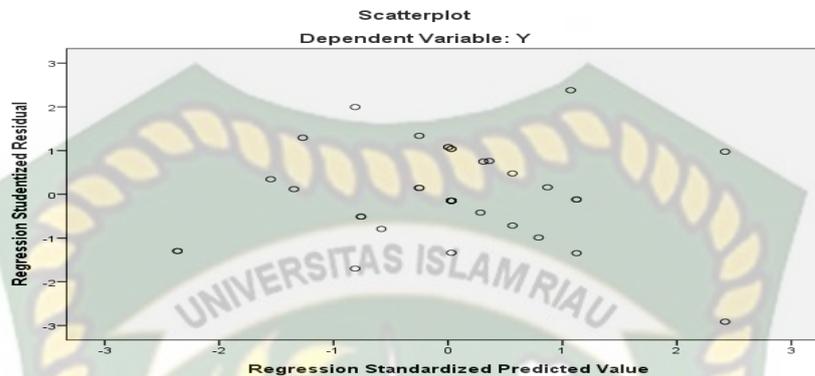
Sumber: data olahan spss:2020

Dan berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dari tabel diatas, menunjukkan nilai *Tolerance* dari setiap variabel bebas berada diatas 0,1 yaitu 0,226 dan 0,249 dan nilai VIF berada dibawah 10 yaitu 1,461. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada uji variabel dalam model regresi ini.

5.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterioskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dalam residual satu kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Gambar 5.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan spss:2020

Berdasarkan gambar diagram scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titiknya menyebar diatas dan dibawah 0 atau sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.7 Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel yang saling mempengaruhi. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, yaitu *human relation* dan lingkungan kerja dengan variabel dependennya yaitu kinerja. Maka dilakukan analisis regresi linier berganda, berdasarkan pengolahan data dengan program spss, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda(Model Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.632	1.347		
	Human Relation	.226	.078	.394	.684
	Lingkungan Kerja	.249	.078	.432	.684

Sumber: Data Hasil olahan SPSS:2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,632 + 0,226X_1 + 0,249X_2 + \varepsilon$$

Maka dapat dijelaskan bahwa nilai a atau konstanta diperoleh sebesar 3,632 artinya jika variabel *human relation*(X1) dan lingkungan kerja(X2) konstanta atau tetap maka besarnya nilai variabel terikat atau kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bagian divisi Komersil adalah sebesar 3,632. Sedangkan koefisien regresi dari variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 3,632 artinya jika variabel bebas X1 (*Human Relation*) dan X2 (Kondisi Lingkungan) kerja nilainya tetap, maka variabel terikat Y (kinerja karyawan) nilainya juga sebesar 3,632

Koefisien regresi b1 memiliki nilai sebesar 0,226 artinya jika variabel X1(*human relation*) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,226 satuan. dengan asumsi variabel X2(Lingkungan Kerja) nilainya adalah konstan atau tetap. Koefisien bernilai

positif artinya terjadi hubungan positif antara *human relation* dan kinerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Koefisien regresi b_2 memiliki nilai sebesar 0,249 artinya jika variabel X_2 (Kondisi Lingkungan Kerja) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan. dengan asumsi variabel X_1 (*Human Relation*) nilainya adalah konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *human relation* dan kinerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai paling besar diantara variabel lain yaitu sebesar 0,249 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X_2 (Lingkungan Kerja) cukup berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

5.8 Uji Hipotesis

5.8.1 Uji F

Uji F sering disebut uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Sebelumnya harus ditentukan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan(df) *Degree Of Freedom* = $n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Tabel 5.23
Hasil Uji – F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	30.710	2	15.355	21.128	.000 ^b
	Residual	26.890	37	.727		
	Total	57.600	39			

a. *Dependent Variable:* Y

b. *Predictors:* (Constant), X2, X1

sumber: data olahan SPSS:2020

Berdasarkan tabel hasil uji simultan diatas dapat diketahui F_{hitung} dari semua variabel independen sebesar $21,128 > F_{tabel}$ 3,25 dengan signifikan $0,00 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel X_1 (*Human Relation*) dan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y(Kinerja) Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Studi Kasus pada Karyawan Bagian Divisi Koemrsil.

5.8.2. Uji t

Uji t sering digunakan untuk menguji apakah setiap masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t_{hitung} variabel lebih besar dibanding nilai t_{tabel} .

Tabel 5.24
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.632	1.347		2.696	.010
1 Human Relation	.226	.078	.394	2.899	.006
Lingkungan Kerja	.249	.078	.432	3.185	.003

Sumber: data hasil olahan SPSS:2020

Dari tabel 5.24 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi *Human Relation*(X1)

H_a : *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel X1 (*human relation*) sebesar 2.899 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.026 dengan tingkat signifikan 0,05. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel *Human Relation* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Pengujian (t_{hitung}) koefisien regresi Lingkungan Kerja(X2)

H_0 : Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 3,185 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.026. maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan

H_0 diterima. artinya Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

5.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R square(R^2) Bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi Variabel independen yaitu X_1 (*Human Relation*) dan X_2 (Kondisi Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Y). Untuk lebih lanjut hasil perhitungan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.508	.85251	2.055

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data hasil olahan SPSS:2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, Nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) diperoleh sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel X_1 (*Human Relation*) dan X_2 (Lingkungan Kerja). Dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil-hasil uji statistik diatas, maka dapat dijelaskan bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat melalui Uji F yang tertera pada tabel 5.22 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,128 > 3,25$). Hasil uji secara parsial atau sendiri-sendiri yang tertera pada tabel 5.23 dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas (*Human Relation* dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Yaitu untuk variabel *Human Relation* $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,899 > 2,026$) dan variabel Lingkungan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,185 > 2,026$). Jadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Lingkungan Kerja.

Keeratan hubungan *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dikategorikan tinggi, karena nilai korelasi sebesar 0,730. Dan besarnya kontribusi yang diberikan variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebesar 0,533 atau 53,3%. Jadi dapat diartikan bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah sebesar 53,3% sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dan dapat diketahui bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja menjadi hal-hal yang perlu diperhatikan bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan menjaga *Human Relation* atau hubungan komunikasi antar manusia dengan baik, serta memperhatikan lingkungan kerja maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara bersama-sama. Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja yang diduga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil penelitian yang diperoleh, bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan kerja benar-benar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.9.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* (X1) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh syardiansyah(2018), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara *human relation* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai yang diperoleh positif, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Izudin Jamil(2016), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara human relation dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai yang diperoleh positif, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Human Relation* sudah berjalan baik pada karyawan bagian divisi komersil, hal ini dapat dilihat melalui tanggapan karyawan yang menjadi responden. Dan Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kondisi Lingkungan Kerja sudah termasuk dalam kategori baik pada bagian divisi komersil, hal ini dilihat melalui tanggapan responden mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan diperoleh skor sebesar 635 dengan kategori baik.
2. Dan berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan melalui nilai $\text{sig}=0,00 < 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}} (21,128 > 3,25)$, maka dapat diartikan bahwa secara simultan *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3. Secara simultan *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi adalah variabel Lingkungan Kerja. Karena Lingkungan Kerja menunjukkan nilai $\text{sig}=0,000 < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,185 > 2,026$). Maka dapat diartikan bahwa secara parsial Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

6.2 Saran

Dari kesimpulan diatas dalam penelitian ini, dapat diberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru agar lebih memperhatikan hal-hal kecil mengenai komunikasi terhadap karyawannya yang menjadi acuan mereka dalam menjalin *Human Relation* atau hubungan kemanusiaan dengan rekan kerja mereka. Agar *Human Relation* tetap terjaga dengan baik, maka perusahaan khususnya bagian divisi komersil harus bisa menjaga komunikasi sebaik mungkin dengan karyawan apapun jabatannya, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Dalam Kondisi Lingkungan Kerja, perusahaan juga diharapkan memperhatikan hal-hal mendasar yang menjadi faktor karyawan dalam bekerja seperti memperhatikan warna bangunan, ruang kerja, kebersihan, yang kesannya sepele tapi menjadi daya tarik karyawan dalam

meningkatkan kinerja mereka. Karena lingkungan kerja yang sehat dapat membuat mereka terus bersemangat untuk bekerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

3. Untuk terus menjaga kinerja karyawan agar tetap meningkat setiap waktunya, perusahaan harus memperhatikan dan memahami hubungan-hubungan komunikasi yang terjalin antara karyawan, apakah ada selisih paham. Maka perusahaan harus bisa menjadi penengah agar para karyawan yang merasa bermasalah menemukan solusinya dan perusahaan harus bisa mengoptimalkan sumber daya manusia nya dengan baik.
4. Dan untuk perusahaan, diharapkan mampu memahami hal-hal yang menjadi keinginan para karyawan khususnya bagian divisi komersil, dan mendengarkan keluh kesah para karyawan dalam kegiatan operasional tugasnya, serta memberikan jalan keluar terbaik terhadap hal-hal yang menjadi keluhan mereka agar mereka selalu menghasilkan produktifitas terbaik dan loyal terhadap perusahaan.
5. Karyawan khususnya bagian divisi komersil, diharapkan memiliki toleransi dan rasa kemanusiaan yang tinggi demi menjaga hubungan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Dengan mengebekbelakangkan rasa egois dan mengedepankan rasa sosial yang baik, guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama dan kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja.
6. Dan untuk peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bisa di jadikan bahan referensi dan dibuat lebih baik lagi dengan judul yang sama.

Daftar Pustaka

Ariffin Abduracman , 1979 Human Relation untuk manajemen, & (teori dan praktek), LAN RI. Bandung.

Astrid Susanto, 1974. *Komunikasi dalam Teori dan Praktek*, Binacipta : Bandung

Arep Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.

Faustino Cardos Gomes, 2002, *Manajemen sumber daya manusia*, andi Offset : yogyakarta

Jack Halloran, "*Applled Human Relation an Organizational Approach*"

Jurnal sistem Informasi ISSN P: 2598-599X; E:2599-0330

Vol.2.No.1 2018, "*Pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Timbangan Langsa*"

Jurnal Sistem Informasi ISSN P: 2598-599X; E:2599-0330 Vol.2.No.1 2018. *Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Kariyawan*

Jurnal Ilmia Methonomi Vol. 3 No. 2 (juli - Desember 2017) *Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Kariyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.*

Jurna Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. 2016. Pengaru human relation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kariyawan ptpn XII kebun mumbul jember.

j.supranto. 2005. *Statistik*. Erlangga:Jakarta

Masyuri, 2003. *Hubungan komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja*. Rajawali pers: Jakarta.

Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia: Jakarta

Oemi Abdurachman, 1982. *Dasar-dasar Public Relation*, Alumni : Bandung

Onong U. Effendy. 1989. Human Relations & Public Relations, Alumni : Bandung

Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat: Jakarta

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.

Sedarmayanti, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama : Bandung

Sondang, 2003. Filsafat Administrasi. Bandung

Suria Kusunah, 2002. Perahan Human dan Publik Relations. Bandung

Wibowo, 2014 .Perilaku dalam Organisasi. Raja Grafindo Persada: Jakarta

