

PENGARUH HUMAN RELATION, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA

Fadya Berlianna Rofiq¹
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec.Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112
Fadyaberlianna12@gmail.com

Abstract

The success of a company can be created by the productivity of employees. To achieve employee productivity, it is necessary to have an understanding of employee motivation. Establishing a good relationship between employees and superiors is very important, this can avoid conflict so as to create a harmonious relationship between employees and superiors. Like the problems that exist in PT. Sukses Mitra Sejahtera, regarding rejected goods that previously reached the number 5, which means very bad. Because the superiors provide clear information, daily work targets, what needs to be considered while working, and provide encouragement.

The goal of the study was to ascertain how employee productivity at PT. Sukses Mitra Sejahtera was impacted by interpersonal relationships, workplace motivation, and surroundings. Because the measurement of this variable takes the form of numbers that can be examined using statistics and SPSS, this study adopts a quantitative methodology. This method goes through multiple stages, including data collection through questionnaires, data analysis, and hypothesis testing. In this study, 93 participants made up the sample, and total sampling was the sampling method.

Keywords: Human relations, work motivation, work environment, employee productivity

Abstrak

Kesuksesan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya produktivitas karyawan. Untuk mencapai produktivitas karyawan maka perlu adanya pemahaman tentang motivasi kerja karyawan. Untuk menjalin suatu hubungan yang baik antar karyawan dan atasan sangatlah penting masalah ini dapat menghindari terjadinya pertentangan sehingga tercipta hubungan yang harmonis baik antar karyawan maupun dengan atasan. Seperti masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera saat ini, tentang barang reject yang sebelumnya mencapai angka 5 yang artinya sangat jelek. Tetapi karena para atasan memberikan informasi yang jelas, target kerja harian, apa yang perlu diperhatikan saat bekerja dan memberikan semangat. Human relation yang berjalan baik antara atasan dan bawahan maka makin hari atau bulan tingkat barang reject sudah mencapai angka 1 yang bisa dibilang baik dan mengalami kenaikan yang cukup pesat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan di PT. Mitra Sukses Sejahtera dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Karena pengukuran variabel ini berbentuk angka-angka yang dapat diperiksa dengan menggunakan statistik dan SPSS, penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif. Metode ini juga melibatkan beberapa tahapan, yang pertama pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dilanjutkan dengan analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, 93 peserta dijadikan sampel, dan total sampling adalah metode pengambilan sampel.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan hubungan manusia, serta lingkungan kerja, semuanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keywords: Human relation, motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu komponen terpenting perusahaan, sumber daya manusia (SDM), menentukan apakah akan berhasil dalam mencapai tujuannya dengan sukses dan efisien. Jika tidak ada cukup karyawan atau sumber daya manusia lainnya yang melakukan yang terbaik untuk mendukung sumber daya perusahaan yang ada, seperti metode, mesin, dan modal, mereka tidak akan dapat memberikan hasil terbaik. Potensi sumber daya manusia harus dipromosikan, didorong, diarahkan, dan dikelola oleh dunia usaha. Pencapaian keinginan karyawan juga harus berfungsi sebagai kekuatan pendorong di belakang potensi mereka.

Melalui pembagian kerja, tanggung jawab, wewenang, dan fungsi, bisnis adalah koordinasi beberapa karyawan untuk mencapai satu tujuan. Perusahaan membutuhkan komunikasi internal yang efektif untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan tidak dapat dipenuhi tanpa komunikasi yang efektif. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat bergantung pada komunikasi yang efektif. Hubungan manusia adalah hubungan antara dua orang di mana komunikator memperlakukan orang lain dengan kemanusiaan untuk menjalin komunikasi yang sesuai dengan kerahasiaan dan keintiman, yang didahului dengan berbagi informasi tentang identitas dan masalah sosial.

Dengan adanya suasana kerja yang kondusif, maka karyawan akan lebih produktif karena merasa lebih nyaman, aman, terhibur, dan tenteram dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Produktivitas adalah kemampuan sumber daya manusia untuk menghasilkan output pada tingkat produksi. Produktivitas dan keadaan yang menarik membuat tujuan organisasi menarik, memungkinkannya tercapai secara adil. Untuk melanjutkan dengan cara yang lebih produktif, para pemimpin dapat mencoba menyelesaikan masalah baik di tempat kerja umum maupun yang dialami oleh karyawan tertentu dengan menggunakan hubungan manusia.

Mendorong atau bergerak berarti termotivasi. Hanya sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya yang termotivasi dalam manajemen. Motivasi adalah bagaimana memfokuskan kemampuan dan sumber daya bawahan agar mereka dapat berkolaborasi dengan sukses dan efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pemenuhan kebutuhan mendasar baik secara internal (keinginan pekerja akan kekuasaan untuk membantu mereka memenuhi pekerjaan) maupun eksternal (memenuhi kebutuhan dasar karyawan akan pangan, sandang, papan, dan kebutuhan lainnya) merupakan faktor yang mendukung produksi sumber daya manusia yang lebih tinggi. Status Pekerjaan). Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang, atau lebih khusus lagi, tuntutan finansial seseorang, adalah salah satu motivasi utama seorang pekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja baik secara internal maupun eksternal mungkin lebih banyak

Tepat dikatakan bahwa masalah motivasi adalah masalah manajemen atau masalah manajemen manusia, karena motivasi adalah salah satu fungsi manajemen di antara fungsi manajemen lainnya. Akibatnya, motivasi merupakan fungsi yang sangat erat kaitannya dengan komponen manusia. Motivasi dapat didefinisikan secara luas sebagai dorongan yang mendorong Anda untuk mengambil tindakan. Suatu tindakan yang berkaitan dengan, menyalurkan dan mempertahankan perilaku manusia, khususnya proses membujuk seseorang untuk melakukan apa yang kita inginkan, disebut motivasi. Motivasi sering digambarkan dengan hal-hal materi, seperti bonus, insentif, dan fasilitas lain yang diinginkan oleh karyawan di luar promosi, dan seringkali sangat terkait dengan kebahagiaan.

Karyawan dikelilingi oleh lingkungan kerja mereka, yang berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Ramadan & Pasmawati (2017), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengamati seorang karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik dia melakukan tugas yang diberikan." Lingkungan tempat kerja adalah suatu proses kerja di mana lingkungan berinteraksi satu sama lain dengan cara yang telah ditentukan dan di mana setiap lingkungan memiliki sifat atau nilai unik yang terhubung dengan perusahaan. Lokasi organisasi dan pentingnya orang-orang keduanya jelas. Variabel lingkungan tempat kerja saling berhubungan dan mendukung produktivitas. Menurut Ramadan, Syahri, dan Yanti Pasmawati (2017), persepsi karyawan dan eksekutif perusahaan tentang diri mereka menentukan apakah tempat kerja itu menyenangkan dan nyaman. kondisi kerja yang menguntungkan.

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Hubungan Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tapanuli Tengah," (Fauziah Nur Simamora, 2020) menekankan pentingnya hubungan manusia yang positif dalam memastikan bahwa karyawan memahami tujuan perusahaan dan dapat berkinerja optimal.

Dalam karya "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Dayana Cipta," (Theo MC DONALD, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat upah dan menjaga motivasi karyawan agar produktivitas dapat ditingkatkan.

Dalam penelitian "Produktivitas karyawan dilihat dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di PT. Iskandar Indah Percetakan Tekstil Surakarta," (Theo Baiti et al., 2020) ditemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karena faktor ini dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Sebuah usaha bernama PT Sukses Mitra Sejahtera bergerak di bidang manufaktur kayu lapis. PT Sukses Mitra Sejahtera ("Perseroan") didirikan di Kediri sesuai dengan akta pendirian yang tercantum dalam Akta No. 6 tanggal 10 Agustus 2010, Akta No. 11 Tahun 2015, dan Akta No. 39 Tahun 2011, semuanya yang dibuat dihadapan Chandra Thandya, SH. Notaris. Akta perubahan struktur jabatan dari Direktur menjadi Direktur Utama dan akta pemindahan alamat kantor pusat dari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan telah mengesahkan perjanjian izin perusahaan berdasarkan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).

Adapun masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera saat ini, tentang barang *reject* yang sebelumnya mencapai angka 5 yang artinya sangat jelek. Tetapi karena para atasan memberikan informasi yang jelas, target kerja harian, apa yang perlu diperhatikan saat bekerja dan memberikan semangat. *Human relation* yang berjalan baik antara atasan dan bawahan maka makin hari atau bulan tingkat barang *reject* sudah mencapai angka 1 yang bisa dibilang baik dan mengalami kenaikan yang cukup pesat.

Dari fenomena diatas akan timbul suatu hal yang berhubungan dengan masalah *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan serta produktivitas kerja masing-masing karyawan. Adapun peran *human relation* dapat diterapkan, bagaimana pihak Perusahaan nantinya dapat membentuk suatu strategi yang tepat agar dapat membentuk tim yang solid dan dapat bekerja untuk menghadapi dan menanggapi masalah yang terjadi secara sigap dan cerdas di Perusahaan di tempat kerja dengan melakukan komunikasi yang bersifat kekeluargaan yang dapat melibatkan atasan dan bawahan.

Kejadian tersebut di atas akan menyebabkan sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian muncul dengan sendirinya, apakah itu masalah produktivitas karyawan, semangat kerja, atau kondisi kerja. Di sini, pentingnya hubungan manusia ditunjukkan. Dengan menerapkan komunikasi yang ramah kekeluargaan antara atasan dan bawahan, perusahaan akan mampu menyusun strategi yang tepat untuk menciptakan tim kerja yang kuat dan mampu bekerjasama dalam menghadapi dan merespon permasalahan yang terjadi di tempat kerja secara cepat dan cerdas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera".

METODE

Penelitian ini memiliki sifat kuantitatif karena variabel-variabel yang terlibat diukur dalam bentuk angka yang bisa dianalisis menggunakan alat statistik seperti SPSS. Pendekatan ini melibatkan serangkaian tahapan, dimulai dengan pengumpulan data melalui survei dan diakhiri dengan analisis data serta pengujian hipotesis. Misi dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi relasi antara suasana kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan di PT. Mitra Sukses Sejahtera. Metode kausalitas, yang sering disebut sebagai metodologi studi sebab-akibat, diterapkan. Menyusun tautan penyebab-akibat antara faktor-faktor penyebab dan faktor-faktor dampak adalah inti dari jenis penelitian seperti ini. Kedua, variabel dependen dan independen perlu dijelaskan.

Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera, dengan total 1.361 individu. Angka ini terbagi menjadi 130 pegawai bulanan, 621 pegawai harian tetap, 266 pegawai tetap, dan 344 pegawai borongan.

$$\pi = \frac{N}{1 + e^2}$$

Keterangan :

N = jumlah populasi

π = jumlah sampel

e = batas toleransi

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner (angket) menggunakan format pertanyaan tertutup, yang meminta responden untuk memilih salah satu kemungkinan jawaban dari daftar alternatif untuk setiap pernyataan. Penelitian dilaksanakan sesuai kondisi di lapangan pada saat itu. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relation, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan angka-angka dalam statistic guna penyajian data dan analisis. Subjek dan objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dalam (Manajemen et al., n.d.). Populasi yang diambil adalah karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera sebanyak 1.361 yang terdiri dari karyawan bulanan, karyawan harian tetap, karyawan regular 266 dan karyawan Borongan sebanyak 344 yang bekerja dengan PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh popuasi tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian memiliki jumlah yang besar karena itu memerlukan biaya yang besar dan waktu terlalu lama untuk dapat menguji keseluruhan populasi. Oleh karena itu, digunakan Teknik penyempelan yang ditarik dari populasi untuk mengetahui jumlah sampel yang menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner Teknik pengumpulan data yang memberi pernyataan tertulis kepada rsponden untuk dijawab, Dengan meminta responden mengisi kuesioner termasuk pernyataan yang dibuat untuk karyawan PT. Mitra Sukses Sejahtera, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data primer. Data yang diperoleh selanjutnya akan diteliti dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif, seperti uji asumsi tradisional, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (*adjusted R²*), dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dengan menggunakan grafik, uji normalitas dikenakan guna memastikan apakah informasi terdistribusi secara normal. Khas atau tidaknya suatu informasi dapat diketahui dari level pot, chart, histogram. Uji Normalitas menggunakan alat tes ujian teknik Kolmogrov Smimov dalam tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48894425
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.053
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

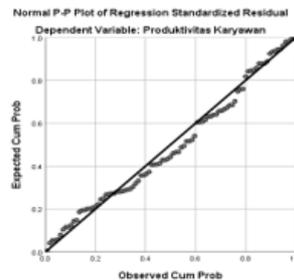
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : (Olah data, 2023)

Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur pada saat probabilitas (sig) = 0,05. Saat menggunakan SPSS 24.0 untuk melakukan uji normalitas, hasilnya dapat menghasilkan nilai signifikan 0,050, sehingga nilai $0,050 = 0,05$. Jelaslah bahwa informasi tentang pengaruh motivasi di tempat kerja, hubungan manusia, dan lingkungan sekitar terhadap produktivitas karyawan biasanya tersebar.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal selama plot probabilitas normal, data tersebut dianggap normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *normal probability plot*.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Probability Plot
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan visualisasi dalam Diagram 4.3, dapat disimpulkan bahwa distribusi data telah mencapai keadaan normal. Terlihat bahwa sebaran data pada grafik plot probabilitas normal mengikuti pola garis diagonal, mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam mengetahui ada ataupun tidaknya multikolinieritas pada bentuk regresi dilakukan dengan melihat angka tolerance serta angka Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat diamati dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut :

- 1) Dengan asumsi nilai resiliensi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sangat mungkin beralasan bahwa tidak ada efek samping dari multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Ada ciri multikolinieritas dampingi variabel bebas dalam bentuk regresi bila angka tolerance lebih kecil dari $0,10$ serta angka VIF lebih besar dari 10 .

Hasil percobaan multikolinieritas dapat diamati dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

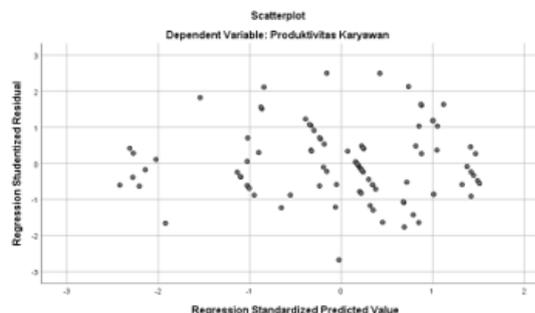
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Human Relation	.292	3.422
Motivasi Kerja	.182	5.483
Lingkungan Kerja	.443	2.257

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.9 hasil pengujian multikolinieritas diketahui bahwa nilai output VIF *human relation* 3.422 output VIF motivasi kerja 5.483, dan output VIF lingkungan kerja 2.257. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF kurang dari $10,0$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ditentukan dengan memeriksa grafik plot, yang meliputi prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (ZRESID). Heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola yang jelas dan jarak titik-titiknya merata di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik 4.4 berikut :



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Olah data SPSS Versi 24

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pola tertentu.

Uji glejser dapat dilihat dengan dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen, dengan produktivitas karyawan adalah:

- 1) Jika significant value untuk setiap independent variabel $< 0,05$, lalu timbul masalah heteroskedastisitas;
- 2) Namun, apabila significant value untuk setiap independent variabel $> 0,05$, lalu tidak timbul masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas untuk *human relation* (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan produktivitas karyawan (Y) disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.420	.675
	Human Relation	1.242	.217
	Motivasi Kerja	-1.042	.300
	Lingkungan Kerja	1.212	.229
a. Dependent Variable: Abs_RES			

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel human relation sebesar 0.217, motivasi kerja signifikansi sebesar 0,300 dan lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar 0.229. Maka nilai signifikansi human relation, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan lebih besar dari 0,05 , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi hipotesis ini berusaha untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan antara kesalahan mengganggu periode t dengan kesalahan mengganggu periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier. Masalah autokorelasi adalah masalah di mana ada korelasi. Uji Durbin-Watson (uji DW), suatu uji statistik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi autokorelasi, menimbulkan masalah mendasar yaitu kurangnya pengetahuan tentang ketepatan distribusi data statistik. tabel DW, dan bandingkan setelah itu. Batas bawah (dl) dan batas atas (du) adalah satu-satunya dua nilai dalam tabel DW.

Hasil uji Durbin-Watson (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.921	.918	1.51383	2.315
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Human Relation, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan					

Sumber : (Olah data, 2023)

Dari Output SPSS diatas diketahui bahwa :

a. Uji Statistik

DW = 2.315
 dl = 1.5966
 du = 1.7295
 (4-dl) = 2.4034
 (4-du) = 2.2705

b. Keputusan

Hasil perhitungan diatas nilai DW sebesar 2.315 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1.7295 dan 2.2705 (du < DW < 4-du) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi digunakan untuk menggambarkan arah hubungan antara variabel yang bergantung dan variabel yang mandiri, serta untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara dua variabel atau lebih, sesuai dengan pandangan yang diutarakan oleh (Ghozali, 2009). Analisis ini dibutuhkan untuk menggunakan koefisien regresi dan signifikansinya dalam menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil dari analisis regresi linier berganda tercatat dalam Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.817	1.394		2.021	.046
	Human Relation	-.166	.068	-.134	-2.431	.017
	Motivasi Kerja	.305	.107	.199	2.855	.005
	Lingkungan Kerja	.817	.042	.866	19.339	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : (Olah data, 2023)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.817 - 0.166X_1 + 0.305X_2 + 0.817X_3 + 1.394$$

Dalam melihat persamaan yang tertera di atas, dapat diberikan penjelasan berikut:

- A. Konstanta pada persamaan regresi linier berganda memiliki nilai 2,817. Ini mengindikasikan bahwa dengan menjaga variabel independen seperti hubungan manusia, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tetap konstan, maka dapat diproyeksikan bahwa produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 2,817.
- B. Nilai koefisien sebesar -0,166 yang terkait dengan variabel Hubungan Manusia (X1) dalam model regresi linier berganda menggambarkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari faktor hubungan interpersonal terhadap produktivitas karyawan. Dalam artian, ketika nilai variabel Hubungan Manusia meningkat satu unit, akan mengakibatkan penurunan sekitar 0,166 unit pada nilai Produktivitas Karyawan.
- C. Variabel motivasi kerja (X2) dalam model regresi linier berganda memiliki nilai koefisien sebesar 0,305. Hal ini dapat diartikan bahwa kenaikan satu unit dalam nilai variabel motivasi kerja akan berdampak positif pada peningkatan Produktivitas Karyawan.
- D. Dalam konteks variabel lingkungan kerja pada model regresi linier berganda, ditemukan nilai koefisien sebesar 0,817. Ini menandakan bahwa apabila ada kenaikan satu unit pada nilai variabel lingkungan kerja, maka diperkirakan akan terjadi peningkatan sebesar 0,817 unit pada Produktivitas Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

alam penelitian ini, dilakukan penggunaan Uji Adjusted R2 untuk mengestimasi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Variabel independen (X), dengan rentang nilai antara nol dan satu, saat nilainya mendekati satu, menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel tergantung (Y), sebagaimana tercermin dalam nilai Adjusted R2. Temuan mengenai uji koefisien determinasi disajikan dalam Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.918	1.51383
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Human Relation, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber : (Olah data, 2023)

Tabel 4.12 mengungkapkan nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,918. Nilai tersebut menunjukkan bahwa faktor hubungan manusia (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 91,8% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2009), analisis statistik menggunakan uji t menilai seberapa efektifnya dampak dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam kerangka penelitian ini, produktivitas kerja karyawan diambil sebagai variabel kontrol dalam analisis, dan penerapan uji t-statistik dilakukan untuk mengungkapkan pengaruh variabel yang terkait dengan interaksi manusiawi, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Penilaian ini dievaluasi melalui pencapaian nilai yang memiliki makna statistik yang signifikan. Pengaruh variabel independen pada variabel dependen dianggap signifikan ketika nilai signifikansi (sig) berada di bawah ambang batas 0,05. Rincian mengenai hasil dari analisis statistik dapat ditemukan dalam Tabel 4.14 yang tertera di bawah ini.

Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		t	Sig.
1	(Constant)	2.021	.046
	Human Relation	-2.431	.017
	Motivasi Kerja	2.855	.005
	Lingkungan Kerja	19.339	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber : (Olah data, 2023)

Rumus mencari nilai t tabel

t tabel = $\alpha / : n - k - 1$

Keterangan : $\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Jadi, t tabel = $0,05/2 : 93 - 4 - 1$

= $0,025 : 93 - 4 - 1$

= $0,025 : 88$

Nilai dari t tabel yang dikenal adalah sebesar 1,987 berdasarkan distribusi nilai tersebut. Tabel 4.14, yang merupakan ikhtisar dari uji t parsial yang dilakukan untuk menilai hipotesis berdasarkan koefisien, memperlihatkan bahwa: Hasil perhitungan mengungkapkan bahwa hipotesis memiliki pengaruh karena nilai t hitung (-2,431) melebihi nilai t tabel (1,987), dan secara signifikan menunjukkan nilai signifikansi 0,017, yang lebih rendah dari ambang $\alpha = 0,05$. Temuan ini didasarkan pada pengujian pengaruh variabel hubungan manusia (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan manusia (X1) secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan (Y).

Hasil uji pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menyatakan bahwa hipotesis diterima karena nilai t hitung (2.855) lebih besar daripada nilai t tabel (1.987), dan memiliki signifikansi sebesar 0,005, yang lebih rendah dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Begitu pula, hasil uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) menegaskan bahwa hipotesis diterima karena nilai t hitung (19.339) jauh melebihi nilai t tabel (1.987), dan memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kesimpulannya, variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Hasil uji statistik Uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2374.492	3	791.497	345.378	.000 ^b
	Residual	203.960	89	2.292		
	Total	2578.452	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Human Relation, Motivasi Kerja
Sumber : (Olah data, 2023)

Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan F hitung sebesar 345.378 dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui F hitung, kemudian mencari nilai F tabel dengan menggunakan rumus :

F tabel : $k; (n-k) = 3; (93-3) = 3;88$

F tabel = 0,034

Dimana n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel yang bernilai $> 345.378 > 0,034$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga memiliki hasil bahwa human relation(X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan bersama sama memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera

Menurut hasil pengujian hipotesis oleh peneliti, terungkap bahwa motivasi kerja, hubungan antarmanusia, dan lingkungan sekitar memiliki dampak terhadap karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam hal produktivitas. Fakta ini mengonfirmasi validitas teori ini dalam situasi di mana dampak terhadap produktivitas para anggota PT. Sukses Mitra Sejahtera teramati. Konfirmasi ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada etos kerja, lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja secara positif dan signifikan, human relation tidak memiliki dampak yang signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan etos kerja tidak memiliki dampak.

Ketika mengalami proses psikologis, motivasi kerja muncul sebagai faktor yang timbul dari dalam maupun luar diri individu. Upaya memberikan insentif kerja baik dari sisi internal maupun eksternal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan dan mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab atas tugas-tugasnya (Munawirsyah, 2018), yang diukur dengan koefisien regresi.

Dalam konteks "Pengaruh Human Relation, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera," semua elemen ini saling berhubungan dan berkontribusi dalam membentuk tingkat produktivitas di perusahaan tersebut. Kesimpulannya, terbukti bahwa faktor motivasi kerja memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Temuan ini menggambarkan bahwa fluktuasi dalam produktivitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja yang diperoleh. Motivasi kerja sendiri adalah hasil dari proses psikologis internal dan eksternal yang muncul pada seseorang. Pemberian motivasi kerja yang baik dari dalam dan luar diri dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan produktivitas mereka. Motivasi kerja mampu mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugasnya dan mencapai target yang ditetapkan (Munawirsyah, 2018). Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu pada tahun 2019. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang diperkuat oleh nilai koefisien regresi yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera

Hubungan manusia berdampak besar pada produktivitas karyawan, menurut hasil tes dari para peneliti yang telah mempelajari hubungan antara hubungan manusia dan produktivitas karyawan. Menurut jawaban responden tentang hubungan antarmanusia, satu jawaban menonjol sebagai yang paling umum: komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan rekan kerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja, hubungan manusia berfungsi sebagai penghubung antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan, dan bawahan dan bawahan (Nadapdap, 2017). Semua pihak yang berkepentingan dalam organisasi akan lebih mungkin untuk

melaksanakan pekerjaan yang merupakan tugas pribadi atau tugas bersama mereka dengan baik ketika hubungan interpersonal yang solid dibangun, berdasarkan faktor hubungan manusia untuk PT. Staf Sukses Mitra Sejahtera. Terlihat bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja bagi PT. Sukses Mitra Sejahtera. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berdampak pada pertumbuhan dan penurunan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan yang melakukannya akan dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasi kerja pribadi mereka sendiri.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa human relation, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berperan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera. Temuan ini mendukung keabsahan hipotesis yang menyatakan bahwa ada dampak terhadap produktivitas di perusahaan tersebut.

Hasil riset yang dicatat oleh Sinaga pada tahun 2020 secara meyakinkan memberikan konfirmasi dan dukungan yang erat terhadap temuan yang terungkap dalam penelitian ini. Melalui metodologi penelitian yang cermat, Sinaga menemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan etos kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap pembentukan etos kerja yang kuat. Meskipun demikian, terlihat bahwa relasi interpersonal yang dikenal dengan istilah "human relation" tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam konteks ini. Sebagai kontras, didapati bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Menariknya, dalam perbincangan mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, ditemukan bahwa dampaknya tidak langsung. Secara eksplisit, etos kerja itu sendiri tidak berperan secara langsung dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Namun, sangat penting untuk mencatat bahwa pengaruh dari relasi interpersonal (human relation) dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap performa karyawan memiliki sifat yang lebih tidak langsung, melalui mekanisme yang melibatkan pengaruh terhadap etos kerja yang akhirnya berdampak pada produktivitas yang ditingkatkan. Kesimpulan dari temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemahaman tentang dinamika kompleks antara variabel-variabel yang dianalisis, dan implikasinya terhadap produktivitas dan suasana kerja di konteks perusahaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hubungan manusia (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan di PT Equiport Inti Indonesia, menurut penelitian (Hardani et al., 2020). Semua variabel valid dan reliabel berdasarkan analisis data SPSS. Uji asumsi tradisional membuat klaim bahwa semua variabel memiliki distribusi normal. Persamaan regresi $Y = 26,257 + 0,846 X1 + 0,862 X2 + 10,579$ diperoleh dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 34,5% terhadap etos kerja karyawan PT. Inti Equiport Indonesia, menurut uji koefisien determinasi. Secara tidak langsung, dengan terjalannya interaksi antar rekan kerja yang baik, seperti saat beraktivitas atau bekerja sama, dapat memicu kolaborasi dan kerja sama tim yang konsisten. Hal ini tentunya dapat berdampak pada produktivitas yang diberikan oleh karyawan. Pegawai yang ditempatkan pada aspek lingkungan kerja yang kurang baik tentunya hasil kerjanya juga kurang baik, hal tersebut dikarenakan adanya perasaan tidak nyaman yang mempengaruhi sikap pegawai.

Salah satu strategi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan mengedepankan aspek lingkungan kerja. Sebagai pemain utama dalam tenaga kerja, perusahaan atau lembaga harus menawarkan lingkungan yang memberikan kenyamanan dan memotivasi agar karyawan dapat beroperasi secara efisien. Keberadaan tempat kerja yang tertata rapi, nyaman, aman, serta memfasilitasi performa karyawan adalah aspek fisik yang penting.

Fokus utama dalam membangun hubungan antarmanusia yang positif adalah pemahaman kita terhadap karakteristik manusia dan sifat kemanusiaan, bersama dengan kemampuan untuk menerima individu dalam bentuk aslinya. Hal ini mendukung komunikasi yang efisien dan lancar, yang pada gilirannya, merangsang dorongan kerja para karyawan. Efisiensi ini memiliki dampak yang signifikan pada hasil akhir bisnis. Selain komitmen dalam bekerja keras, loyalitas terhadap bisnis juga menjadi penting. Setiap anggota tim harus memperoleh dan mengasah soft skill, yang sering dikenal sebagai kemampuan dalam interaksi sosial. Suasana kerja yang nyaman secara fisik juga memudahkan pelaksanaan tugas-tugas yang ada.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dan eksplorasi dampak variabel Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), serta Hubungan Manusia (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Mitra Sukses Sejahtera, peneliti dapat

menyatakan bahwa variabel (X1) Hubungan Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sementara itu, di lingkungan PT. Mitra Sukses Sejahtera, variabel (X2) Motivasi Kerja juga memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), dan hal yang sama berlaku untuk variabel (X3) Lingkungan Kerja

Temuan dari penelitian ini memberikan panduan berharga bagi berbagai jenis bisnis, termasuk dalam aspek interaksi antarkaryawan, motivasi di lingkungan kerja, dan pengaruh lingkungan. Kesimpulannya, hubungan interpersonal, motivasi di tempat kerja, dan lingkungan memiliki peran yang besar dalam menentukan sejauh mana karyawan menjadi produktif dalam konteks PT. Mitra Sukses Sejahtera.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [2] D. P., Muliarta RM, K., Komputer, F., Pradini, R., Pradini, R., Komputer, F., Hura, A., Fay, D. L., Belakang, L., Dunia, P., ... Triyanto,
- [3] Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- [4] Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- [5] Dipatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47-56. <http://scholar.unand.ac.id/60566/>
- [6] Fauziah Nur Simamora. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tapanuli Tengah. *Jurnal Akrah Juara*, Vol. 5 No., 229–237.
- [7] Hardianti, M., Taslim D., Tenri, S. P. D., Agung, W.K. 2022. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol 2, No. 1.
- [8] Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- [9] Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*.
- [10] Hutagalung, F. A. (2020). *HE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT At PT Wijaya Karya (WIKABeton) Binjai*. 29–34.
- [11] Islamiati, A. R. ismail. S. puteri. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . WISC INDONESIA. *Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.
- [12] Isnaturahmah, R. 2018. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ekonomi Syariah. IAIN Tulungagung.
- [13] Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). *Jurnal Manajemen*. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.