

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARIS SUPERSTORE KOTAMOBAGU**

*THE EFFECT OF HUMAN RELATION, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF PARIS SUPERSTORE KOTAMOBAGU EMPLOYEES*

Oleh:

**Kevin A. Sundayo<sup>1</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[kevinsundayo15@gmail.com](mailto:kevinsundayo15@gmail.com)

<sup>2</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Paris Superstore Kotamobagu yang berjumlah 205 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling dan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 67 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa *human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu.

**Kata kunci:** *human relation*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** Employee performance is an important factor in achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of human relations, work environment and job satisfaction on employee performance at the Paris Superstore Kotamobagu. This research uses an associative approach. The population in this study were 205 employees of the Paris Superstore Kotamobagu. The sampling technique used was accidental sampling and the Slovin formula. The number of samples obtained was 67 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that human relations partially had a positive and significant effect on employee performance. The work environment partially has a positive and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and based on simultaneous testing it was found that human relations, work environment and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at the Paris Superstore Kotamobagu.

**Keywords:** *human relations*, work environment, job satisfaction, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia yang pada umumnya adalah untuk bertahan hidup, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya.

Kinerja atau prestasi kerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu sangat baik dimana ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan target waktu yang diberikan oleh manajemen perusahaan, para karyawan juga selalu akan datang tepat waktu, sehingga hal ini tidak mempengaruhi waktu operasi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya juga di pengaruhi oleh beberapa faktor lain dimana menurut Siagian (2004:110) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan yang ada antar sesama karyawan yang ada di tempat kerja (*human relation*).

*Human relation* adalah hubungan baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Dengan terciptanya *human relation* yang baik maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan. Paris Superstore Kotamobagu memiliki sejumlah besar karyawan dimana dalam melayani pelanggan setiap karyawan harus saling bekerjasama dan dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan suatu kerjasama yang baik dan saling melengkapi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Rahmawanti (2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

Selain faktor eksternal tentunya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal yang ada dalam diri karyawan yaitu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan emosi karyawan pada tingkat suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya, (Munir dan Rahman, 2016:3).

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human relation* terhadap kinerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu
4. Untuk mengetahui pengaruh *Human relation*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Paris Superstore Kotamobagu.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### *Human Relation* (Hubungan antar Manusia)

*Human relation* merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Siagian (2004:110), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan di instansi, *human relation* yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut.

## Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaan yang diungkapkan secara afektif atau kognitif untuk beberapa derajat mendukung atau pengalaman buruk (Brief,1998 (dalam Munir dan Rahman, 2016:3). Dengan demikian, kepuasan kerja mewakili emosi, perasaan dan pemikiran, dan persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka dalam banyak perspektif.

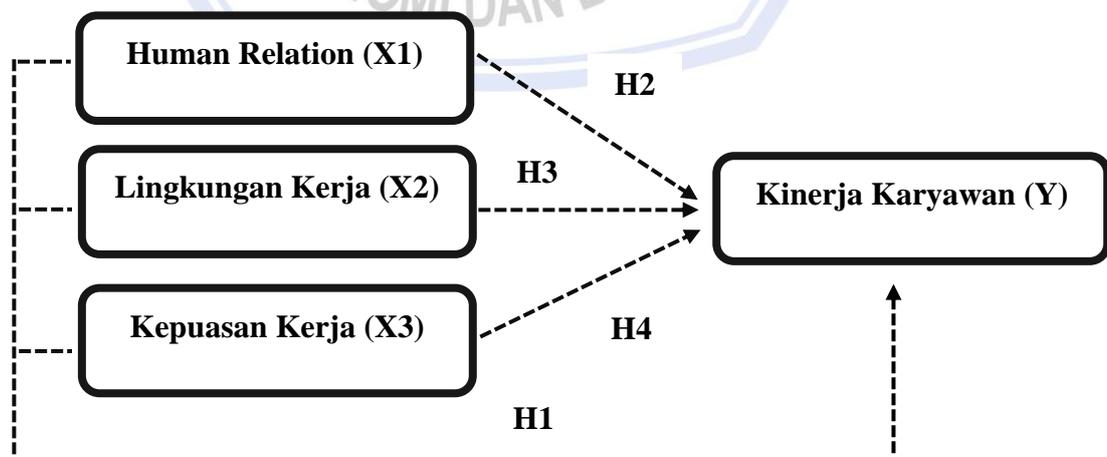
## Penelitian Terdahulu

Kaburito, Taroreh, dan Lumintang (2020) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relationship, lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial human relationship dan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Selanjutnya secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Secara simultan human relationship, lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.

Pritama, Sendow, dan Dotulong (2019) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Fasilitas Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Kejaksaan Negeri Manado. variabel *human relation* dan fasilitas kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variable *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Wongkar, Sepang dan Loindong (2018) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah Regresi Linear berganda. Sampel yang digunakan 78 responden. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go. Secara parsial, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go, sedangkan Pelatihan dan Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori, 2021

**Hipotesis**

- H1:** *Human relation*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu
- H2:** *Human relation* terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu
- H3:** Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu
- H4:** Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh *Human relation* (Hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawan pada Paris Superstore Kotamobagu dengan jumlah karyawan sebanyak 205 orang dimana sebanyak 46 orang merupakan karyawan tetap dan 159 merupakan karyawan kontrak. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Sugiyono (2014: 63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

**Jenis Dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden Sumber data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner (angket penelitian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan/karyawan pada Paris Superstore Kotamobagu dan diisi secara langsung. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada. Misalnya, data yang diperoleh dari arsip tahunan karyawan/karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya dengan alasan tertentu yang bisa kita dapatkan pada bagian pengolahan sumber daya manusia pada Paris Superstore Kotamobagu, selain itu juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik Observasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Pengaruh *Human relation* (Hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu. Teknik wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang.

**Teknik Analisis Data****Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Ghozali mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas (Ghozali 2011:105).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Atau dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *standardized*.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Persamaan umum regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
$\beta_0$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi untuk X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	= <i>Human relation</i>
X <sub>2</sub>	= Lingkungan kerja
X <sub>3</sub>	= Kepuasan Kerja
e	= <i>Error</i>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1 = <i>Human Relation</i>	X1.1	0.672	0.000	Valid
	X1.2	0.647	0.000	Valid
	X1.3	0.725	0.000	Valid
	X1.4	0.654	0.000	Valid
X2 = Lingkungan Kerja	X2.1	0.838	0.000	Valid
	X2.2	0.783	0.000	Valid
	X2.3	0.791	0.000	Valid
	X2.4	0.758	0.000	Valid
	X2.5	0.715	0.000	Valid
	X2.6	0.714	0.000	Valid
X3 = Kepuasan Kerja	X3.1	0.474	0.000	Valid
	X3.2	0.623	0.000	Valid
	X3.3	0.614	0.000	Valid
	X3.4	0.571	0.000	Valid
	X3.5	0.590	0.000	Valid
	X3.6	0.605	0.000	Valid
	X3.7	0.664	0.000	Valid
	X3.8	0.453	0.000	Valid

Y = Kinerja Karyawan	Y1	0.673	0.000	Valid
	Y2	0.665	0.000	Valid
	Y3	0.562	0.000	Valid
	Y4	0.784	0.000	Valid
	Y5	0.697	0.000	Valid
	Y6	0.741	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

NAMA VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
X1	0.762	Reliabel
X2	0.855	Reliabel
X3	0.707	Reliabel
Y	0.780	Reliabel

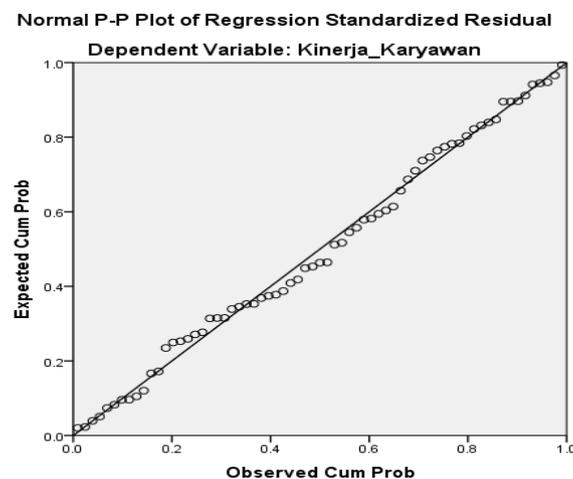
Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliabel*. semua pernyataan pada kuesioner dinilai *reliabel* karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data yang masing-masing variabelnya normal atau mendekati normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Data diolah, 2021

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini dilakukan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

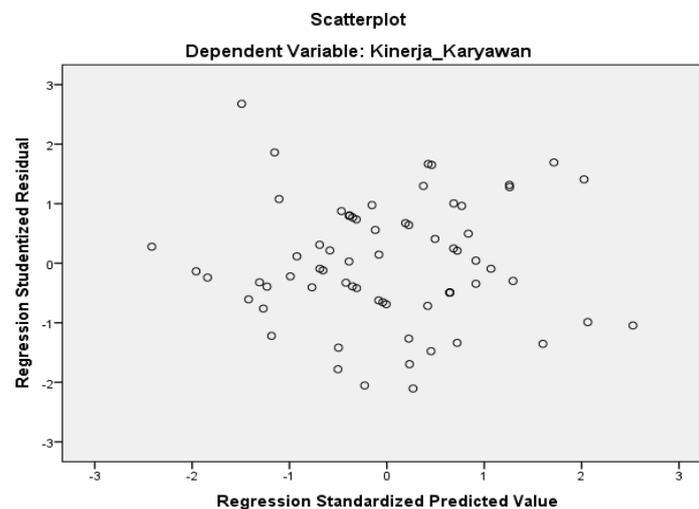
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human_Relation	.810	1.234
Lingkungan_Kerja	.965	1.036
Kepuasan_Kerja	.824	1.214

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi *human relation*, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan lain ke dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homokedastisitas, yaitu varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap.

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.598	3.234
Human_Relation	.522	.177
Lingkungan_Kerja	.085	.089
Kepuasan_Kerja	.350	.082

Sumber: Data diolah, 2021

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 1.598 + 0.522X_1 + 0.085X_2 + 0.350X_3 + e$ . Konstanta 1.598 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika *human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan adalah sebesar 1.598. Koefisien regresi untuk variabel *human relation* adalah sebesar 0.522 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan

sebesar satu satuan pada *human relation*, sementara lingkungan kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.522. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.085 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja sementara *human relation* dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.08. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.350 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada kepuasan kerja sementara *human relation* dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.350.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis F dan t

**Tabel 4. Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.671	3	114.224	16.288	.000 <sup>b</sup>
	Residual	441.807	63	7.013		
	Total	784.478	66			

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.288 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $16.288 > 2.75$ ) maka dapat dinyatakan *human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Uji t**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.494	.623
	Human_Relation	2.956	.004
	Lingkungan_Kerja	.963	.339
	Kepuasan_Kerja	4.256	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t. Nilai t hitung untuk variabel *human relation* (X1) sebesar 2.956 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99834. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung lingkungan kerja (X2) sebesar 0.963 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99834. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.339. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X3) adalah sebesar 4.256 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.99834. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.000.

### Koefisien korelasi dan determinasi

**Tabel 6, Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin Watson
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.410	2.64817	2.323

Sumber: Data diolah, 2021

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dalam suatu organisasi hubungan karyawan adalah hal yang sangat penting dimana hubungan karyawan dengan karyawan yang lain maupun hubungan karyawan dengan atasan serta lingkungan dimana karyawan tersebut berada akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan menghasilkan

kinerja, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan bisa saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti walaupun secara tidak signifikan namun semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan merasa aman saat bekerja. Penerangan di lokasi tempat kerja, suhu udara, sirkulasi udara dan ruang gerak yang dibutuhkan karyawan akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan akan bekerja. Dengan demikian faktor lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Semakin karyawan merasa puas dan menyukai pekerjaannya maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja mencerminkan emosi dan perasaan seorang karyawan yang akan menghasilkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga dengan kepuasan kerja yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Human relation*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 43.70%.
2. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu akan meningkat.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan Paris Superstore Kotamobagu akan meningkat.

### **Saran**

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Paris Superstore Kotamobagu, sebaiknya memperhatikan faktor hubungan vertikal dan horizontal baik karyawan dengan karyawan yang lain dan karyawan dengan atasan serta karyawan dengan lingkungan tempat kerjanya. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan memperhatikan bagaimana karyawan dengan pekerjaannya, apakah telah sesuai dan membuat karyawan merasa puas dan semakin meningkatkan kerjanya atau tidak.
2. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk karakteristik human relation, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum banyak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, I. (2011:52-53). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaburito F., Taroreh, R.N., Lumintang. G.G. (2020). Pengaruh human relationship, lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap etos kerja pegawai perum bulog divre sulut dan gorontalo. *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28124/27584>. Diakses pada tanggal 25 Mei 2021.

- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., dan Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229/22930>. Diakses tanggal 17 Februari 2020.
- Munir, R. dan Rahman, R. 2015. Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Science direct Procedia Economics and Finance* 37 (2016) 488–496. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Determining+Dimensions+of+Job+Satisfaction+using+Factor+Analysis&hl=en&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Determining+Dimensions+of+Job+Satisfaction+using+Factor+Analysis&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar). Diakses tanggal 5 Agustus 2020.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prasetya, A (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366/561>. Diakses tanggal 17 Februari 2020
- Rivai. 2015. (Khoiri, Moh. Mujid 2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. V. Z. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014:61). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Pritama, B. S., Sendow, G. M, dan Dotulong, L. O. H (2019). Pengaruh *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469/26020>. Diakses pada tanggal 17 Februari 2020
- Wongkar, O.B.P.,Sepang, J.L., Loindong, S.S.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333/21034>. Diakses pada tanggal 25 Mei 2021.