

# **Pengaruh *Human Relation*, Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang, Jawa Timur**

## ***The Influence of Human Relations, Job Stress, Work Environment on Employee Performance at Pt Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang, East Java***

Oleh :

Irfan Efendi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kecamatan. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60118

Email : [irfan.14.efendi20@gmail.com](mailto:irfan.14.efendi20@gmail.com)

### **Abstract**

*This research was conducted with the aim of analyzing the influence of human relations, work stress, and the work environment on the performance of employees at PT Kimia Farma Plant Watudakon Jombang. The sampling technique was non-probability sampling and data collection using a questionnaire of 92 employees. This research is causal associative with a quantitative approach. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, as well as t tests (for partial analysis) and F tests (for simultaneous analysis), classical assumption tests include linearity tests, normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity is accompanied by calculating the coefficient of determination. Data analysis of data using SPSS version 25 statistical software.*

*The results obtained show that partially there is a positive and significant influence between human relations on employee performance, this can be seen from the t significance value of  $0.000 < 0.05$ . Work stress partially has a significant negative influence on employee performance, this can be seen from the significance value of  $0.005 < 0.05$  with the t count being negative. The work environment partially has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the t significance value of  $0.000 < 0.05$ . Human relations, work stress and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang.*

**Keywords:** *Human Relations, Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon Jombang. Teknik pengambilan sampel dengan nonprobability sampling dan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebanyak 92 karyawan. Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta uji t (untuk analisis parsial) dan uji F (untuk analisis simultan), uji asumsi klasik meliputi uji linieritas, uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas disertai dengan penghitungan koefisien determinasi. analisis data data menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.

Hasil diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *human relation* terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dengan t hitung bernilai negatif. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi t sebesar  $0,000 < 0,05$ . *Human relation*, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang.

**Kata Kunci:** *Human Relation, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Dewasa ini bisnis dibidang kesehatan juga sangat berkembang dan persaingan semakin kompetitif, yang sebabkan oleh meningkatnya kesadaran masyarakat akan penting menjaga kesehatan, untuk menjawab tantangan tersebut, Maka Kimia Farma Tbk berfokus pada nilai nilai yang bersinambungan dengan mengoptimalkan aset yang dimiliki, dengan begitu diharapkan, Kimia Farma dapat menjadi pilihan utama *healthycare* bagi masyarakat Indonesia dan berdaya saing global. Maka untuk mempertahankan dan mewujudkan tujuan perusahaan tersebut yaitu salah satunya dengan mengelola perusahaan dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional dan upaya pemberian nilai tambah bagi para pemangku kepentingan, Dengan memaksimalkan potensi sumberdaya manusia tersebut harapannya kinerja karyawan dan perusahaan semakin meningkat. Hal itu yang menjadikan kinerja karyawan menjadi penting dan relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Kinerja merupakan kemampuan suatu karyawan atau organisasi dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan, target, visi misi perusahaan yang telah ditetapkan dan dijalankan melalui perencanaan perusahaan. Kinerja adalah ukuran keberhasilan seorang individu, tim, atau unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja sebagai sesuatu yang dicapai melalui kemampuan kerja dan prestasi yang ditunjukkan (Aviantoro et al., 2020).

Menurut survey yang pernah dilakukan oleh job street.com sebanyak 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober 2022 yang menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan hal itu disinyalir dapat mengakibatkan kinerja karyawan rendah Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan partisipasi aktif dan kesungguhan karyawan terhadap tugas mereka sehingga hasil yang maksimal dapat dicapai hasil kinerja yang baik (Marcella Devina Santoso, 2022).

*Human relation* adalah hubungan baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Dengan terciptanya human

relation yang adil dan merata maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan (Sundayo et al., 2021). Hal itu yang dapat menjadikan pendorong kinerja karena didapatkan rasa puas hati dalam berkerja sehingga dibutuhkan komunikasi persuasif. *Human relation* adalah cara seseorang memahami hakekat manusia yang mana mampu menerima orang lain diluar diri sendiri dengan apa adanya serta mampu bersikap profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis guna mencapai kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sugianti et al., 2020). Maka dari itu demi menjaga agar kepuasan kerja karyawan potensial tersebut, agar tetap termotivasi dalam bekerja, hendaknya para manajer tidak hanya memberikan kompensasi melalui finansial semata melainkan dengan pemenuhan kebutuhan akan hubungan antar manusia, jadi manajer harus mengerti faktor psikologis apa yang membuat karyawan merasa berguna dan penting (Rivai, 2014). Hal itu dapat menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Mengelola stres kerja agar tetap menjaga dan terkendali diambang batas yang wajar juga perlu dilakukan, jika stres kerja terkendali justru bisa berdampak positif seperti meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta meningkatkan kerja dan kreativitas karyawan. Namun stres kerja yang terlalu tinggi akan membuat perasaan jenuh dan membuat karyawan tidak produktif (Ekawarna, 2018). Menurut Handoko menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. stres bisa dipengaruhi oleh beban serta tuntutan kerja yang tinggi, dan adanya konflik kepentingan, maka perusahaan perlu mendapatkan perhatian lebih untuk tetap memperhatikan kesanggupan dari karyawannya (Handoko, 2017).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-

orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2019), hal itu dapat menyebabkan karyawan merasa betah dan mampu mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan karyawan tidak produktif (Monoarfa et al., 2020).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti pada PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon, salah satu yang mempengaruhi kinerja di perusahaan tersebut adalah *human relation*, di perusahaan tersebut sudah menerapkan *human relation* cukup baik, namun tidak merata kepada semua karyawan, Dengan perlakuan tersebut dapat menyebabkan perasaan kurang menyenangkan bagi sebagian karyawan, yang mana hal itu akan berdampak buruk terhadap kinerja. Selain itu dengan perusahaan industri farmasi yang kemungkinan berhubungan dengan bahan kimia yang sangat berisiko bagi kesehatan yang tentunya dapat menjadikan karyawan tidak aman dan nyaman dalam bekerja yang kemudian akan mempengaruhi mereka dalam bekerja, maka lingkungan kerja juga sangat diperhitungkan ketika bekerja. Jika lingkungan tidak aman, serta terlalu tinggi tuntutan di tempat kerja, hal itu akan berpotensi menjadikan pekerja mengalami stres dalam bekerja maka dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan. Maka dengan fenomena dan tersebut terhadap kinerja karyawan, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh *Human relation*, Stres kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon, Jombang.**

## 2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma plant watudakon Jombang Jawa Timur?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Kimia Farma plant watudakon Jombang Jawa Timur?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma plant watudakon Jombang Jawa Timur?
4. Apakah stres kerja, human relation, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma plant watudakon Jombang Jawa Timur?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Human Relation*

*Human relation* adalah proses komunikasi persuasif dan interaksi yang bertujuan untuk membentuk hubungan yang harmonis di antara sejumlah individu dalam suatu kelompok mereka mendapatkan memberikan kepuasan hati dan semangat kerja untuk tujuan bersama (Effendy, 2009) Menurut Hasibuan (2019:137) *human Relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* merupakan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama (Siregar et al., 2020:2). Onong Uchjana (2013: 66) menyatakan indikator dari *human relation* yaitu : Komunikasi, Pengarahan, Keterbukaan, Sikap saling menghargai, dan Loyalitas

### 2. Stres Kerja

Stres kerja menurut (Handoko, 2017:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Lantara & Nusran (2019:72) Stres kerja adalah keadaan internal yang timbul akibat tuntutan fisik, situasi sosial, dan faktor lingkungan yang memiliki potensi untuk menimbulkan dampak negatif yang tidak terkendali. Stres kerja adalah situasi tegang yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam kondisi fisik dan mental seorang pekerja, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seorang karyawan dalam mengatasi pekerjaannya (Heruwanto et al., 2020). Adapun indikator stres kerja menurut Rivai, (2014:72) yaitu : Beban Kerja, Tempat Kerja, Faktor Ketidaknyamanan, Aspek Kesehatan Fisik. Wewenang dan Tanggung Jawab

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada karyawan. Suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi performa mereka. Karena itu, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada

kondisi lingkungan kerja, yaitu tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka. Menurut Sutrisno (2019:72) Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi jalannya pekerjaan. Menurut Burhannudin (2019:194), lingkungan kerja adalah tempat di mana sejumlah kelompok berkumpul yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:45) indikator lingkungan kerja meliputi: Lingkungan Kerja Fisik yaitu: Pencahayaan, Sirkulasi ruang kerja, Tata letak ruang, Dekorasi, Kebisingan, Fasilitas. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu: Hubungan dengan pimpinan, Hubungan sesama rekan kerja

#### 4. Kinerja

Menurut Afandi, (2018:45) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu perusahaan, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:67), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu situasi tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sejalan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Adapun indikator kinerja menurut Robbins & Judge (2016:260) yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian.

#### 5. Hipotesis Penelitian

H1 = *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang

H2 = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang

H4 = *Human relation*, stress kerja, lingkungan kerja dengan simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon Jombang

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa data numerik dari responden yang berupa angka-angka kemudian menganalisisnya menjadi hasil penelitian yang dapat dipahami Bandur & Prabowo (2021:15)

#### 2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode nonprobability sampling, Maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 92 orang karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon yang berada di Jombang.

#### 3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer karena data diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu observasi, wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Kimia Farma Tbk Plant Watudakon. Sedangkan untuk data sekundernya berupa jurnal pendukung dan literatur.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang melibatkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Adapun analisa datanya menggunakan alat bantu SPSS 25 dan Skala likert dengan rentang penilaian satu sampai lima.

## IV. PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

	Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Human Relation	X1.1	0,544	0,205	Valid
	X1.2	0,664	0,205	Valid
	X1.3	0,750	0,205	Valid
	X1.4	0,525	0,205	Valid
	X1.5	0,662	0,205	Valid
	X1.6	0,627	0,205	Valid
	X1.7	0,632	0,205	Valid
	X1.8	0,632	0,205	Valid
	X1.9	0,505	0,205	Valid
	X1.10	0,718	0,205	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,680	0,205	Valid
	X2.2	0,714	0,205	Valid
	X2.3	0,780	0,205	Valid
	X2.4	0,779	0,205	Valid
	X2.5	0,796	0,205	Valid
	X2.6	0,774	0,205	Valid
	X2.7	0,752	0,205	Valid
	X2.8	0,770	0,205	Valid
	X2.9	0,605	0,205	Valid
	X2.10	0,428	0,205	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,597	0,205	Valid
	X3.2	0,643	0,205	Valid
	X3.3	0,654	0,205	Valid
	X3.4	0,743	0,205	Valid
	X3.5	0,62	0,205	Valid
	X3.6	0,698	0,205	Valid
	X3.7	0,714	0,205	Valid
	X3.8	0,646	0,205	Valid
	X3.9	0,642	0,205	Valid
	X3.10	0,399	0,205	Valid
Kinerja	X3.11	0,51	0,205	Valid
	X3.12	0,53	0,205	Valid
	X3.13	0,451	0,205	Valid
	X3.14	0,559	0,205	Valid
	X3.15	0,51	0,205	Valid
	X3.16	0,528	0,205	Valid
	Y.1	0,542	0,205	Valid
	Y.2	0,57	0,205	Valid
	Y.3	0,514	0,205	Valid
	Y.4	0,489	0,205	Valid
Y.5	0,583	0,205	Valid	
Y.6	0,496	0,205	Valid	
Y.7	0,599	0,205	Valid	
Y.8	0,464	0,205	Valid	
Y.9	0,485	0,205	Valid	
Y.10	0,573	0,205	Valid	

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang terdapat dalam variabel bebas dan terikat memiliki validitas, dikarenakan nilai r tabel (0,205) yang lebih kecil daripada nilai r hitung.

### 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha hasil hitung	Teori Cronbach alpha	Keterangan
Human relation	0,830	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,887	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,873	0,6	Reliabel
Kinerja	0,717	0,6	Reliabel

Cronbach Alpha pada tabel tersebut mencapai nilai  $> 0,60$ , menandakan bahwa data dianggap memiliki reliabilitas.

### 3. Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linearity	Alpha	Keterangan
Human Relation	0,128	0,05	Linier
Stres Kerja	0,404	0,05	Linier
Lingkungan Kerja	0,619	0,05	Linier

Uji linieritas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi deviation from linearity  $> 0,05$  dari *human relation*, stress kerja dan lingkungan kerja dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang linier terhadap kinerja karyawan.

### 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Unstandardized Residual			Unstandardized Residual
N		92	N		92
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3.72802667		Std. Deviation	3.72802667
Most Extreme Differences	Absolute	0.056	Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.056		Positive	0.056
	Negative	-0.03		Negative	-0.03
Test Statistic		0.056	Test Statistic		0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

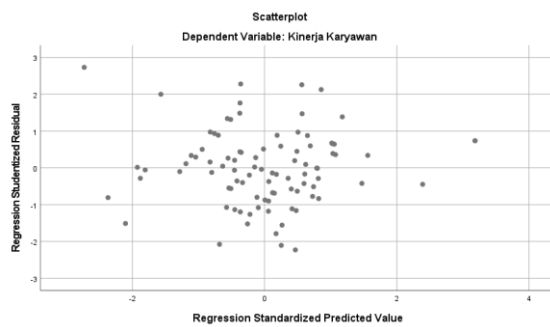
Dapat diamati bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang mengindikasikan bahwa nilai ini melebihi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari populasi dianggap normal atau mendekati normal.

### 5. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Human Relation	0,974	1,026	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Stres Kerja	0,818	1,223	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,812	1,232	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Nilai dari tolerance  $> 0,10$  dan nilai dari VIF  $< 10,0$ . Sehingga penelitian ini tidak ada tanda atau masalah multikolonieritas.

## 6. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, memperlihatkan bahwa tidak ada Heteroskedastisitas yang di buktikan dengan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

## 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.686	3.468		7.695	,000
	Human Relation	0.252	0.064	0.364	3.936	,000
	Stres Kerja	-0.119	0.042	-0.289	-2.857	,005
	Lingkungan Kerja	0.139	0.034	0.409	4.03	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 26,686 + 0,252 X_1 + -0,119 X_2 + 0,139 X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 26,686 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan adalah 26,686 jika faktor human relation, stress kerja, lingkungan kerja sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien *Human Relation* ( $\beta_1$ ) sebesar 0,252 menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* ( $\beta_1$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon Jombang sebesar 0,252.
- 3) Nilai koefisien stress kerja ( $\beta_2$ ) sebesar -0,119 menunjukkan bahwa variabel stress kerja ( $\beta_2$ ) terjadi peningkatan sebesar satu

satuan, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,119, atau sebaliknya jika stress kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan sebesar 0,119 terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon

- 4) Nilai koefisien lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,139 menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon sebesar 0,139.

## 8. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	0.349	0.327	3.69053

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Adjusted R square diperoleh sebesar 0,327 yang artinya bahwa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 32,7 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

## 9. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.686	3.468		7.695	,000
	Human Relation	0.252	0.064	0.364	3.936	,000
	Stres Kerja	-0.119	0.042	-0.289	-2.857	,005
	Lingkungan Kerja	0.139	0.034	0.409	4.03	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, berikut penjelasannya :

1. Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil uji t variabel Human Relation dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat diketahui bahwa variabel *Human Relation*

- berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Plant Watudakon
- Hipotesis 2 : Variabel Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan t tabel bernilai negatif maka H2 diterima dan H0 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan variabel stress kerja berpengaruh signifikan yang memberikan arah negatif terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Plant Watudakon
  - Hipotesis 3 : Variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H3 diterima dan H0 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan variabel lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Plant Watudakon.

### 10. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456.515	3	152.172	10.588	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1264.735	88	14.372		
	Total	1721.25	91			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Human Relation, Stres Kerja						

Hasil uji f pada tabel diatas diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan H4 diterima pada sehingga variabel bebas *Human Relation*, Stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel human relation memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon Jombang. Maka apabila human relation berlangsung baik maka kinerja karyawan juga akan berjalan dengan baik.
- Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan yang memberikan arah negatif terhadap kinerja karyawan PT

Kimia Farma Plant Watudakon Jombang. apabila stres kerja meningkat justru dapat menurunkan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya.

- Berdasarkan hasil dari penelitian uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan variabel lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Kimia Farma Plant Watudakon. Jadi tinggal bagaimana pihak perusahaan mengondisikan lingkungan kerja karyawan jika lingkungannya aman, nyaman dan mendukung, niscaya kinerja mereka akan lebih baik lagi.
- Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel bebas yaitu human relation, stress kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan Kimia Farma Plant Watudakon Jombang. Maka apabila human relation, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berlangsung baik maka kinerja karyawan yang bersangkutan akan berjalan dengan baik.

### 2. Saran

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengembangkan dan memastikan *human relation* dapat terjalin dengan harmonis antar anggota organisasi terutama berkaitan tentang bagaimana pimpinan melakukan pengarahan agar mudah untuk dipahami oleh bawahannya, hal itu penting untuk meminimalisir kesalahpahaman satu sama lain, sehingga jika *human relation* bisa terjalin dengan baik maka dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Demikian dalam hal stres kerja, perusahaan sebaiknya dapat menjaga dan mengelola beban kerja karyawan agar tidak berlebihan sehingga didapati stres kerja diambang yang wajar supaya karyawan tetap sehat dan produktif dalam bekerja sedangkan

Sedangkan terkait lingkungan kerja, perusahaan seharusnya memperhatikan lingkungan kerja yang berkaitan tentang sirkulasi ruang kerja. Jika aspek itu tidak terpenuhi dapat mengganggu produktivitas

karyawannya, maka perusahaan seharusnya memastikan lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan keamanan untuk mendukung kerja produktif bagi karyawan PT Kimia Farma Plant Watudakon Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan bahwa peneliti di masa depan dapat memperluas cakupan objek penelitiannya dengan menambah jumlah populasi serta menambah variabel bebas lainnya seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Pekanbaru:Zanafa.
- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bppkad Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 63–77. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3818>
- Bandur, A., & Prabowo, H. (2021). *Penelitian Kuantitatif: Metodologi, Desain, dan Analisa Data Dengan SPSS, AMOS & Nvivo* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Effendy, O. U. (2009). *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.)). Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1),69–78. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>
- Monoarfa, M. R., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 242–251.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 (ed.)). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, W., Batubara, A., Midradiana, M., Irmayanto, I., & Eliani, E. (2020). Pengaruh human relation , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten mandailing natal. *Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 207–218. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3396>
- Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2, 26–38.



Sundayo, K. A., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 9(2),1008–1017.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35212>

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.