JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(2), Juli 2022, 1027-1033
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i2.2240

Analisis *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta

Kusuma Chandra Kirana*, Vira Aliffia Nadya Sivi, Didik Subiyanto
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
*Correspondence email: kusumack@ustjogja.ac.id, viraaliffia@gmail.com

Abstrak. Pada observasi kali ini bertujuan buat memahami beserta menganalisis efek *human relation*, lingkungan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Populasi dari penelitian ini merupakan dari karyawan Super Dazzle Yogyakarta dengan jumlah karyawan 55 orang. Untuk teknik pengambilan menentukan *Nonprobability Sampling*. Teknik Sampling Jenuh ialah metode penentuan sampel apabila seluruh karyawan populasi menggunakan menjadi sampel, sehingga sampel diambil sejumlah 55 karyawan. Untuk pengumpulan bukti menggunakan instrumen berupa kuisioner. Metode analisis data menggunakan metode statistik misalnya uji validitas serta reliabilitas buat kuesioner, anlisis regresi linear berganda menggunakan uji asumsi klasik akan kelayakan model; uji-F dan uji-t buat verifikasi hipotesis. Maka output penelitian menampakan bahwa: 1) *Human relation* tidak ada dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta; 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta; 3) Kepuasan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta; 4) Human relation, lingkungan kerja, serta kepuasan ada pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta. *Human relation*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja mempunyai kapasitas mendeskripsikan analisis terhadap variabel kinerja karyawan rata-rata 64.0%, sementara itu sisa nilai 36.0% adalah pengaruh variabel independen lain bukan diteliti dalam penelitian.

Kata kunci: Human Relation; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. *This observation goals to understand and examine the have an effect on of human relations, work environment and job satisfaction at overall performance of Super Dazzle Yogyakarta personnel. The populace of this observe is the personnel of Super Dazzle Yogyakarta with a total of 55 employees. For the retrieval technique determine Nonprobability Sampling. Saturated Sampling technique is a method of determining the sample if the complete populace of employees is used as a sample, in order that the sample is taken as many as 55 employees. For statistics series the an instrument within the shape of a questionnaire. Methods of facts evaluation using statistical methods such as validity and reliability tests for questionnaires, more than one linear regression evaluation using the classical assumption take a look at for the feasibility of the model; F-test and t-test for hypothesis verification. So the output of this observe shows that: 1) Human relations have no significant impact on the overall performance of Super Dazzle Yogyakarta employees; 2) The work environment has no significant effect at performance of Super Dazzle Yogyakarta personnel; 3) Job Satisfaction has a significant impact at performance of Super Dazzle Yogyakarta employees; 4) Human relations, work environment, and delight have a fantastic and significant influence at overall performance of Super Dazzle Yogyakarta employees. Human relations, work environment, and job pleasure have the capacity to describe the analysis of employee performance variables on average 64.0%, at the same time the ultimate 36.0% cost is the affect of different unbiased variables no longer tested in research.*

Keywords**:** *Human Relation; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dimasa saat ini, perusahaan menjadi lebih fokus pada pelanggan dan berubah dalam skala besar. Perubahan besar yang akan selalu datang ketika menentukan rencana. Startegi yang bisa ditempuh yaitu penciptaan sumber daya manusia yang kolaboratif, dan perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat bekerja dengan rasa nyaman sehingga bisa membentuk anggota kerja yang kompak dan berkinerja dengan tingkat etika yang tinggi, yang singkatnya sikap dan etika mencirikan karakter karyawan yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan yang diinginkan. Untuk membuat sesuatu pekerjaan yang sama baik butuh terdapatnya hubungan baik antara unsur yang terdapat organisasi tersebut, terlebih dalam hubungan antar manusia (*human relation*) baik secara bebas ataupun resmi. *Human relation* yang baik hendak memunculkan perhatian dan rasa nyaman dalam bekerja. Bila seseorang karyawan telah menyukai pekerjaannya dan merasa aman bekerjaa di suatu lembaga, karyawan hendak mengerjakan tugasnya dengan baik (Sony *et al.*, 2020).

Dalam pengembangan kegiatannya, suatu perusahaan harus memperhatikan tidak hanya faktor yang terdapat pada perusahaan tetapi juga faktor-faktor yang berada pada luar perusahaan atau yang disebut menggunakan lingkungan. Dikemukakan Lidya et al (2013) dalam hal itu, suatu keadaan kerja bisa diucapkan baik bila lingkungan kerja tersebut sehat, sejahtera, tentram serta menyenangkan buat karyawan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja nyaman bisa menciptakan karyawan merasa teliti saat menyelesaikan pekerjaan serta sanggup melakukan hasil maksimal. Begitu juga kebalikannya apabila keadaan

lingkungan kerja ini tidak cukup untuk mempengaruhi tingkat kinerja secara negatif dalam tingkatan produktifitas kerja karyawan. Menurut Abdul & Raheela (2015) kepuasan kerja merupakan orientasi yang memiliki karyawan terhadap peran yang dilakukan pada tempat kerja. Sedangkan menurut Lidya et al (2013) kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu perilaku utama kepada seorang karyawan terhadap aspek pekerjaan. Hal ini juga, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang menunjang tercapainya produktivitas. Secara sederhana bisa dinyatakan jika karyawan yang merasa puas lebih menginginkan suasana kerja dari pada tidak menyukai, bila karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya hingga motivasi mereka hendak menyusut, absensi serta keterlambatan bertambah, serta hendak susah buat bekerja sama dengan mereka.

Kinerja karyawan tinggi sangat diharapkan pada suatu lembaga buat mencapai tujuan perusahaan diinginkan. Karyawan dengan kinerja terbaik akan melakukan terbaik juga untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pada tugas dan pekerjaan mereka. Sedangkan, orang yang berkinerja kecil akan mudah menyerah jika mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga tidak mudah untuk melaksanakan tujuannya seperti yang diinginkan. Dengan kinerja tinggi, karyawan ingin bekerja sama dan saling membantu untuk menuntaskan tugas yang di butuhkan banyak usaha dan waktu (Wahyu *et al.*, 2020). Berjalannya waktu dengan berkembangnya usaha global yang diikuti menggunakan permintaan belanja menurut konsumen selalu tinggi pada Indonesia, khususnya di Yogyakarta. Super Dazzle membentuk salah satu usaha ritel bisa berkembang dan bertumbuh dengan normal. Sehingga lalu lalang pengunjung lebih dari 2000 orang setiap hari beserta mempunyai perlebaran cabang sampai di kota Semarang. Penelitian ini tidak akan sama dengan penelitian terdahulu, lantaran penelitian ini mengembangkan maupun mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumberdaya manusia khususnya untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, untuk melihat karyawan apakah sudah sinkron dan membuat karyawan merasa puas dan semakin meningkat kinerja karyawan atau tidak, dan juga untuk melihat karakteristik *human relation* yang lebih bagus lagi.

Menurut Sony et al (2020) *Human Relation* merupakan seluruh ikatan dengan karyawan yang sifatnya resmi antara atasan dengan bawahan, atasan melalui atasan, dan bawahan beserta bawahan yang wajib dibina serta memelihara sedemikian rupa, informal dalam suatu suasana kerja yang mendesak karyawan membuat lebih bermanfaat dalam bekerja serta menggapai kepuasan baik keuangan, psikologis ataupun sosial, supaya terbentuk sesuatu team work serta atmosfer kerja serta harmonis dalam rangka pencapaian tujuan. *Human relation* bisa diukur melalui indikator yang berbeda antara lain: a) adanya komunikasi, b) adanya pengarahan, c) adanya keterbukaan. Jadi, kunci dari kegiatan hubungan antar manusia yaitu motivasi, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tekun sesuai dengan kebutuhan karyawan secara memuaskan, yaitu kebutuhan dengan gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup keluarga, kebahagiaan keluarga, perbaikan diri, dan lain-lain. Dengan mempraktikkan hubungan antar manusia, pemimpin organisasi atau tim berkomunikasi dengan karyawan secara manusawi untuk mendorong mereka bekerja sama, sehingga tercapai hasil dan mereka bekerja sama (Sony *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yaitu seperangkat fasilitas maupun infrastruktur yang ada sekitar karyawan yang dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja, lingkunga, cahaya, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar manusia di tempat kerja (Miyuki *et al.*, 2020).

Menurut Lidya et al (2013) menyampaikan sehingga lingkungan kerja merupakan faktor fisik dan non fisik berada di luar orang tersebut. Kondisi lingkungan kerja fisik bisa diukur lewat beberapa indikator yaitu: a) Kebersihan, b) Penerangan, c) tata ruang, d) sirkulasi udara, e) peralatan kerja yang tersedia, f) pewarnaan (Miyuki *et al.*, 2020). Lingkungan non fisik ialah lingkungan nyaman atau lingkungan tidak asyik. Ciri-ciri lingkungan kerja non-fisik menggunakan pada penelitian diukur menggunakan pandangan responden: 1) hubungan bersama rekan kerja, 2) interaksi dengan pemimpin, dan 3) suasana kerja. Maka keadaan lingkungan kerja yang sehat dan aman yaitu harapan masing-masing orang, hal ini lebih baik jika didukung dengan kondisi tempat kerja baik dan peralatan lengkap bisa meningkatkan efisiensi, produktivitas karyawan atau dapat juga meningkat (Kusuma et al., 2020).

Menurut Melia Andayani (2020) mengingat bahwa karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang paling penting, maka penting juga bagi perusahaan untuk bisa memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagian besar bersifat pribadi. Karena kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada sistem hasil yang berlaku atau valid dalam diri karyawan. Lebih tinggi penilaian aktivitas yang dirasakan sesuai dengan tujuan pribadi, sehingga semakin tinggi pula kepuasan dengan sikap bahagia atau sedih, rasa puas atau rasa tidak puas pada pekerjaan (Lidya *et al.*, 2013). Pengukuran variabel kepuasan kerja yang dilakukan untuk menentukan indikator-indikator yang dikembangkan Zian et al (2017) sebagai berikut: 1) kepuasan menggunakan gaji atau upah, 2) kepuasan menggunakan promosi, 3) kepuasan menggunakan pasangan kerja, 4) kepuasan dengan pimpinan, serta 5) kepuasan menggunakan pekerjaan sendiri. Jadi, kepuasan kerja karyawan diciptakan pada rangka meningkatkan kinerja karyawan, juga untuk memberikan kepuasan pelanggan sebagai hasil dari pelaayanan yang diberikan karyawan, sehingga harapan organisasi bisa tercapai secara optimal.

Kinerja ialah sejauh mana karyawan sudah menerapkan rencana perusahaan, baik dengan cara mencapai target tertentu terkait dalam peran pribadi dan dengan memperlihatkan keterkaitan yang diyakini berhubungan dengan perusahaan (Hendrik *et al.*, 2018). Kinerja yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan suatu tindakan sesuai dengan tindakan itu. kinerja dapat diukur melalu beberapa indikator antara lain: a) memiliki upaya, b) tingkat kerja, c) ketepatan waktu, d) kemampuan, e) independen, dan f) kewajiban dalam kerja. Maka karyawan yang berkinerja tinggi diberi penghargaan sehingga dapat mempertahankan kinerjanya di masa mendatang. Kinerja adalah fungsi dari ketrampilan, semangat, dan peluang. Peluang kinerja yaitu tingkat kinerja yang tinggi setengah karena tidak adanya hambatan terhadap kontrol karyawan (Sony *et al.*, 2020).

METODE

Observasi akan menentukan metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik survei, menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif yaitu sebagai metode pencarian populasi atau sampel tertentu, dalam pengumpulan data ditentukan alat observasi. Penelitian tersebut mempelajari variabel bebas dan terikat. Variabel independen atau bebas yaitu *human relation* (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), serta dependen kinerja karyawan (Y). Populasi pada tempat gagasan terdiri dari objek, subjek bersama kualitas dan keistimewaan tertentu dituju pada penelitian untuk menganalisis dan menarik kesimpulan (Wahyu *et al.*, 2020). Sehingga penelitian ini populas merupakan seluruh karyawan bekerja di Super Dazzle Yogyakarta. Untuk total dari populasi yang dipakai sebanyak 55 karyawan. Untuk teknik mengambilan sampel ini menentukan penelitian Nonprobability Sampling yang diartikan cara pengambilan sampel bukan memberikan kesempatan kepada anggota populasi terpilih. Teknik yang diggunakan metode Sampling Jenuh merupakan cara pengambilan sampel memakai seluruh karyawan populasi menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Human Relation			
X1_1	0,514	0,266	Valid
X1_2	0,773	0,266	Valid
X1_3	0,565	0,266	Valid
X1_4	0,692	0,266	Valid
X1_5	0,537	0,266	Valid
X1_6	0,704	0,266	Valid
X1_7	0,559	0,266	Valid
Lingkungan Kerja			
X2_1	0,566	0,266	Valid
X2_2	0,397	0,266	Valid
X2_3	0,697	0,266	Valid
X2_4	0,722	0,266	Valid
X2_5	0,501	0,266	Valid
X2_6	0,721	0,266	Valid
X2_7	0,513	0,266	Valid
X2_8	0,680	0,266	Valid
X2_9	0,720	0,266	Valid
X2_10	0,733	0,266	Valid
X2_11	0,801	0,266	Valid
X2_12	0,780	0,266	Valid
Kepuasan Kerja			
X3_1	0,818	0,266	Valid
X3_2	0,836	0,266	Valid
X3_3	0,856	0,266	Valid
X3_4	0,906	0,266	Valid
X3_5	0,801	0,266	Valid
X3_6	0,802	0,266	Valid
X3_7	0,786	0,266	Valid
X3_8	0,765	0,266	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,798	0,266	Valid
Y2	0,887	0,266	Valid
Y3	0,795	0,266	Valid
Y4	0,749	0,266	Valid
Y5	0,817	0,266	Valid
Y6	0,873	0,266	Valid
Y7	0,883	0,266	Valid
Y8	0,803	0,266	Valid
Y9	0,660	0,266	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 membandingkan nilai r-hitungan menggunakan r-tabel *degree of freedom* (df)=n dimana n hal tersebut yaitu jumlah sampel, dapat dilihat nilai r-hitung > r-tabel (0,266), bahwa dapat disimpulkan maka seluruh item dinyatakan valid. Menurut Vitryani & Wico (2020) uji reliabilitas dirancang untuk menilai kuesioner yaitu indikator variabel. Jika penelitian reliabilitas digunakan untuk melihat apakah data yang telah di bagikan ke responden relatif konsisten dari waktu ke waktu, bahkan jika diukur ulang pada subjek yang sama.

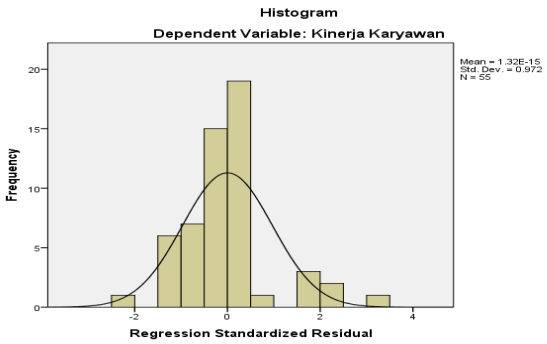
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Human Relation (X1)	0,729	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,862	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 2 menampilkan, jadi masing-masing variabel memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel atau memiliki konsistensi. Menurut Wahyu (2020) uji normalitas bertujuan buat memeriksa apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, bisa dilakukan buat menguji normalitas merupakan menggunakan grafik histogram serta scatter plot. Gambar 1 terlihat maka perbandingan antara penelitian data dan sebarannya mendekati sebaran normal yang grafik histogram menunjukkan pola sebaran

mendekati normal, sehingga bisa disimpulkan maka model regresi memenuhi hipotesis normalitas, hal tersebut ditunjukkan dengan sebaran data tidak miring ke kiri atau miring ke kanan.



Sumber: data olahan

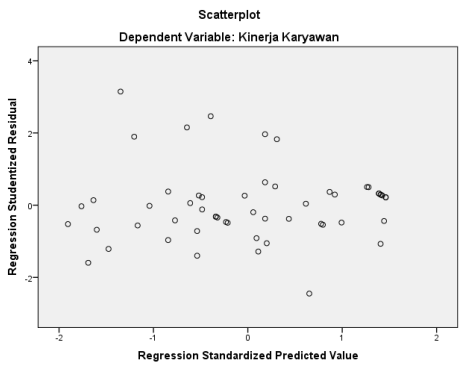
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.649	4.361		1.754	.085		
Human Relation	.075	.201	.046	.374	.710	.445	2.247
Lingkungan Kerja	.074	.111	.082	.664	.510	.432	2.313
Kepuasan kerja	.741	.123	.722	6.049	.000	.467	2.140

Sumber: data olahan

Tabel 3 perhitungan *tolerance* memperlihatkan lalu variabel bebas maupun independen menyimpan nilai *tolerance* > 0,1 dengan *tolerance* setiap variabel bebas atau independen berniali *Human Relation* sebanyak 0,445, Lingkungan kerja sebesar 0,432, dan kepuasan kerja 0,467. Selama akibat perhitungan *variance inflation factor* (VIF) kepada variabel bebas membuktikan tidak adanya nilai VIF > 10, dengan itu masing-masing rasio memiliki nilai *Human Relation* sebesar 2,247, lingkungan kerja terdapat 2,313, serta untuk kepuasan kerja hasilnya sebesar 2,140. Maka berdasarkan perhitungan *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF) bisa menyimpulkan sehingga tidak bertemu multikolinearitas antara variabel independen pada model regresi. Menurut Miyuki et al.,(2020) uji multikoloniearitas bertujuan buat memeriksa ada tidak korelasi antar variabel bebas atau independen suatu model regresi. Model regresi tanpa multikolinearitas memiliki angka toleransi mendekati 1. Batas dari *variance inflation factor* (VIF) artinya 10, apabila nilai VIF kurang dari 10 bahwa tidak terdapat gejalah multikolinearitas.



Sumber: data olahan

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 bisa diketahui sehingga data residual dalam model regresi meluas baik diatas walaupun bawah titik 0 dan tidak bisa terbentuk pada waktu yang pas. Sebab itu, contoh regresi diambil pada penelitian tidak membuktikan tanda heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 3 maka regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y= 7.649 + 0.075 (X_1) + 0.074 (X_2) + 0.741 (X_3) + e$$

1. Hasil kostanta 7.649 menunjukkan apabila *human relation* (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta kepuasan kerja (X_3) bernilai nol (0), bahwa kinerja karyawan (Y) 7.649.
2. Nilai Koefisien regresi variabel *human relation* (X1) hasilnya adalah 0.075 yang merupakan variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel *human relation* (X1) mendapati peningkatan rata-rata satu satuan (1%), jadi kinerja karyawan (Y) menunjukkan kenaikan sebanyak 0.075. Koefisien bernilai positif ialah ada interaksi positif antara *human relation* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Buat Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebanyak 0.074 yaitu apabila variabel independen lain hasilnya pasti sedangkan lingkungan kerja (X2) mendapati peningkatan rata-rata satu satuan (1%), jadi kinerja karyawan (Y) mendapati kenaikan 0.074. Koefisien bernilai positif yang ialah terjadi interaksi positif lingkungan kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y).
4. Untuk hasil Koefisien regresi kepuasan kerja (X3) hasilnya adalah 0.741 yang merupakan apabila variabel bebas lain nilainya sudah pasti dan kepuasan kerja (X3) mendapat peningkatan sebesar satu satuan (1%), jadi kinerja karyawan (Y) untuk mendapati kenaikan 0.741. Koefisien bernilai positif ialah terjadi

interaksi positif antar kepuasan kerja (X3) kepada variabel kinerja karyawan (Y).

Sementara reaksi uji-t juga berdasarkan Tabel 3 adalah sebagai berikut:

1. *Human Relation* (X1) terdapat pengaruh kepada kinerja karyawan, dari tabel 4. di atas bisa dilihat nila t hitung 0.374 dengan nilai sig. 0.710. Maka membuktikan t-hitung makin kecil ketimbang t-abel, diperoleh hasil 0.374 < 2.006. Meskipun hasil signifikan yang terdapat 0.710 > 0.05. Jadi hipotesis 1 diartikan *human relation* ada efek signifikan positif kepada kinerja karyawan ditolak.
2. Lingkungan Kerja (X2) ada akibat terhadap kinerja karyawan, berasal tabel bisa melihat nilai t hitung 0.664 dengan sig. 0.510. Mengenai tersebut membuktikan t-hitung lebih kecil daripada t-tabel, di peroleh hasil 0.664 < 2.006. Seementara itu hasil signifikan yang diperoleh 0.510 > 0.05. jadi hipotesis 2 membuktikan lalu lingkungan kerja menyimpan dampak signifikan kepada kinerja karyawan ditolak.
3. Kepuasan Kerja (X3) ada dampak terhadap kinerja karyawan, tabel di atas bisa dilihat t hitung 6.049 dengan sig. 0.000. Kondisi tersebut memperlihatkan nilai t-hitung 6.049 > t tabel 2.006. Sedangkan hasil signifikan yang diperoleh 0.000 < 0.05. Jadi hipotesis 3 untuk diambil kesimpul kepuasan kerja ada efek signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Tabel 4 nilai F-tabel ditentukan menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$, $df_1 = (3\text{-}1=2)$ serta $df_2 = (55\text{-}3) = 52$, sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 3.180. Sementara nilai F-hitung sebesar 33.045, maka nilai F-hitung > Ftabel atau 33.045 > 3.180 signifikan 0.000 < 0.05; maka ada pengaruh signifikan antara *human relation,* lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel 5 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.640 atau 64.0%. Hal tersebut menunjukkan maka persentase efek *human relation*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64.0% sedangkan sisa (100% - 64.0% = 36%) dijelaskan oleh sebab yang lain diluar model diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.475	3	305.158	33.045	.000[b]
	Residual	470.961	51	9.235		
	Total	1386.436	54			

Sumber: data olahan

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813[a]	.660	.640	3.039

Sumber: data olahan

Pembahasan

Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data hasil uji t diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebanyak 0.374 menggunakan signifikan 0.710. Hasilnya memperlihatkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel menggunakan nilai sebesar 2.006 yang diperoleh hasil 0.374 < 2.006 atau t hitung < t tabel. Sedangkan nilai signifikan diperoleh 0.710 > 0.05, menyatakan tingkat signifikan lebih besar dari pada tingkat kesalahan.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sony (2020) menyatakan bahwa *Human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian tersebut tidak sejalan menggunakan hasil penelitian Wahyu (2020) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini hubungan antar manusia (*human relation*) adalah korelasi antara manusi menggunakan orang lain yang saling membutuhkan. Kebutuhan dan kerjasam adalah kemampuan untuk memelihara korelasi baik dengan orang lain tanpa membeda-bedakan. Menciptakan interaksi baik dengan karyawan dan atasan atau rekan kerja karyawan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga bisa bekerja dengan baik serta mencapai kesuksesan dan keberhasilan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pengkajian data akibat uji t diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebanyak 0.664 menggunakan signifikan 0.510. Kesimpulannya memberikan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel menggunakan nilai sebanyak 2.006 yang diperoleh hasil 0.374 < 2.006 atau t hitung < t tabel. Sebaliknya nilai signifikan diperoleh 0.510 > 0.05, memberikan tingkat signifikan lebih besar dari pada taraf kesalahan. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Zian (2017) menyatakan maka lingkungan kerja ada pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Wahyu (2020) menjelaskan maka lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Jadi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu mengelilingi para pekerja serta bisa mempengaruhi karyawan pada melaksanakan tugas-tugas menjadi tanggung jawab pekerja. Buat meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat berpengaruh sebab lingkungan kerja baik akan menciptakan kemudahan dalam melakukan aktivitas. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor mempengaruhi kinerja. Memang setiap organisasi bisa menciptakan lingkungan kerja nyaman, di mana karyawan setuju untuk bekerja dengan kondisi yang disediakan oleh organisasi, termasuk ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak, pencahayaan, serta peralatan kerja tersedia. Menggunakan karyawan yang mampu menerima kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh Super Dazzle, maka karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Tetapi jika seseorang menggunakan

tingkat kepuasan tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan orang tidak merasa puas mempunyai perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai analisis data yang terjadi uji t diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebanyak 6.049 menggunakan signifikan 0.000. memberikan hasil, maka t hitung lebih besar dari t tabel menggunakan nilai sebanyak 2.006 yang diperoleh hasil 6.049 > 2.006 atau t hitung > t tabel. Sebaliknya nilai signifikan memperoleh 0.000 < 0.05, menyatakan tingkat signifikan lebih kecil dari pada taraf kesalahan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Vitryani & Wico (2020) menyampaikan Kepuasan Kerja ada pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Melia (2020) menyatakan maka Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kepuasan kerja menggunakan indikator pekerjaan sendiri, atasan, rekan kerja, promosi serta gaji terus menjadi faktor penting dalam kinerja, karyawan bekerja sama, karyawan ditugaskan serta atasan bersedia membantu bawahannya untuk tampil lebih baik kembali. Kepuasan kerja yaitu salah satu faktor mempengaruhi karyawan mampu meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerjanya.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil uji F atau simultan pengkajian data diketahui maka *human relation*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta secara simultan menggunakan hasil f hitung 33.045 maka nilai F hitung > F tabel atau 33.045 > 3.180 menggunakan signifikan 0.000 < 0.05. Jadi, ketika seorang karyawan memiliki *human relation* yang bagus, lingkungan kerja yang nyamana, dan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, bahwa semakin besar pula pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa

1. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan. *Human relation* membentuk hubungan yang harus dimiliki oleh setiap orang atau kelompok di dalam lingkungan kerja untuk menciptakan sudut pandang hidup yang memiliki tujuan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun perngaruh tidak signifikan dari tempat semangat kerja, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor menarik untuk kinerja karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan karyawan menunjukkan bahwa semakin baik di lingkungan kerjanya jadi semakin baik pula kepuasan kerja karywan lebih tinggi.
4. Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel *human relation*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, ketika seorang karyawan memiliki *human relation* bagus, lingkungan kerja nyamana, dan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, bahwa semakin besar pula pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Jayaningrum, S. K., Kirana, K. C. and Wiyono, G. 2020, Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik', *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 5(2), 16–26. doi: 10.54066/jbe.v5i2.83.

Lidya R.G. Polii, 2015, Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado, *Jurnal EMBA*, 179, 3(4), 178-190

Melia Andayani, 2020, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat.

Monoarfa, M. R. *et al.* 2020, Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado The Impact Of Human Relation, Work Environment And Work Ethic On Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado, 8(1), 242–251.

Sugiyono, 2006, *Statistika untuk penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta

Rahma, Z., Magdalena, M. and Budi, L. 2017, Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25. Available at: http://www.elsevier.com/locate/scp.

Raziq, A. and Maulabakhsh, R. 2015, Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, 23, 717–725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9.

Sinaga, H. G. *et al.* 2018, Effect of Change in Management , Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT . Adhya Tirta Batam, 8(6), 15–23.

Siregar, W. H. *et al.* 2020, Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mandailing Natal 1, *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 2(2), 207–218.

Utama, S. W. *et al.* 2020, Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Kerinci, 2(1), 26–44.

Vitryani Tarigan, W. J. T. and Simalungun, U. 2020, Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar, 3(2), 38–50.