

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTT. MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL, TBK CABANG BANJARMASIN

Eny Siswi Amiarti¹⁾, Hairudinor²⁾, Sugiharito³⁾, Irwansyah⁴⁾

¹⁾ Mahasiswa Prodi Administrasi Bisnis, FISIP ULM, Banjarmasin

²⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP ULM, Banjarmasin

³⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP ULM, Banjarmasin

⁴⁾ Dosen Prodi Administrasi Bisnis, FISIP ULM, Banjarmasin

*) Email : Eny.Siswi@gmail.com

ARTICLE HISTORY:

Received

Accepted

Published

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain and evaluate the relative and concurrent effects of workplace culture and human relations on workers' performance at the Banjarmasin branch of PT. Millennium Pharmachon International Tbk. A quantitative research approach is being used. Saturated sampling techniques were used to select 32 respondents for the sample. A questionnaire was used for data collection, and the SPSS 26 software was used for multiple linear regression analysis of the data. The findings of the study indicate that while the work environment has a significant impact on employee performance, human relations has a negligible effect. The aspects of the workplace and interpersonal relationships both have a big impact on how well employees perform.

KEYWORDS:

Human Relations, Work Enviroment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Departemen sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting bagi penciptaan dan pertumbuhan kegiatan operasionalnya. Tanpa SDM, perusahaan akan kesulitan berjalan dan beroperasi dengan baik. Kontribusi SDM berupa tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha individu untuk kemajuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah memungkinkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Jika diterapkan dengan baik, MSDM dapat memaksimalkan kinerja perusahaan, memungkinkan perkembangan yang lebih pesat. Oleh karena itu, pemahaman MSDM menjadi krusial bagi pemilik perusahaan dan HRD guna memastikan kinerja karyawan yang optimal.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan utama bagi para pimpinan, dan komunikasi yang jelas di tempat kerja menjadi kunci untuk mencapai hal tersebut. Hal ini relevan dengan PT. Millennium Pharmacon International Tbk cabang Banjarmasin, perusahaan distribusi farmasi yang telah berkembang pesat sejak berdiri pada tahun 1952 di Jakarta.

Organisasi yang memiliki 31 cabang, 3 sub-distributor, 2 gudang pooling, 1 gudang pusat, dan 67 stasiun penjualan di seluruh Indonesia ini memiliki banyak potensi untuk meningkatkan

kinerja melalui komunikasi karyawan yang lebih baik..

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Millennium Pharmachon International

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Devisi Finance	5
2	Devisi Marketing	5
3	Devisi Logistik	9
4	Sales	8
5	Staff Gudang	4
6	Satpam	1
Total		32

Sumber: PT. Millennium Pharmacon International Tbk Cabang Banjarmasin

Bisnis harus memahami dan mengelola faktor sumber daya manusia dengan baik jika ingin maju dan menghasilkan keuntungan sebesar mungkin. Sangatlah mungkin untuk mengarahkan kinerja organisasi secara efisien dengan memperhitungkan waktu, uang, infrastruktur, serta sumber daya manusia dan material.

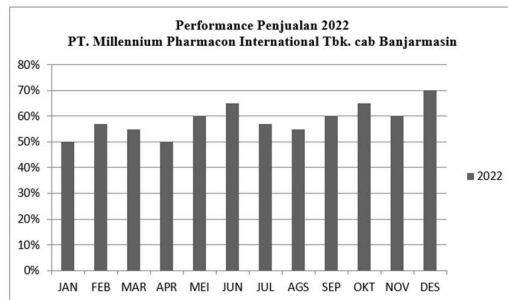
Efisiensi tercapai jika aspek-aspek tersebut digunakan dengan benar dan tepat sasaran. Dalam konteks PT. Millenium Pharmacon International Tbk. cabang Banjarmasin, data *Performance Target* penjualan tahun 2022 menjadi dasar untuk mengevaluasi kinerja dengan indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi.

Berdasarkan data Target Kinerja PT Millenium Pharmacon International Tbk cabang Banjarmasin untuk tahun 2022, rata-rata pencapaiannya hanya sebesar 55%, lebih kecil dari Target Kinerja minimum sebesar 65%. Hal ini

mengindikasikan bahwa tujuan perusahaan tidak tercapai tepat waktu.

Penetapan target di perusahaan dianggap sebagai alat untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan, serta dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan menjaga ritme kerja yang teratur. Oleh karena itu, perlu adanya upaya peningkatan kinerja agar dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Gambar 1 Performa PT. MPI Tbk. cabang Banjarmasin tahun 2022



Sumber: Data diolah dari analisis data 2023

Meningkatkan *human relation* merupakan strategi yang efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Borner, 2010:63). Hubungan yang baik antar individu dalam organisasi, termasuk rekan kerja, pimpinan, dan klien, dapat memberikan dampak positif pada kualitas organisasi (Istijanto, 2010).

Human relation tidak hanya menjadi pedoman kerja, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan kreativitas karyawan. Dengan membangun hubungan kerja yang baik, baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, perusahaan dapat mencapai kinerja optimal dari para pegawainya.

Kinerja karyawan yang berkualitas memiliki dampak positif pada kelangsungan hidup perusahaan, menjadi faktor penentu untuk pengambilan keputusan yang efektif dan efisien. *Human relation*, atau hubungan antar karyawan, memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja yang baik. Proses interaksi yang melibatkan perhatian, kesadaran, dan kepuasan psikologis menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Pentingnya *human relation* semakin diakui oleh para pimpinan karena dapat membantu mengatasi berbagai permasalahan di perusahaan, termasuk masalah psikologi, kesalahpahaman, dan konflik kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi. Keselarasan dalam hubungan antar karyawan menjadi kunci untuk menghindari gangguan atau hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memperhatikan aspek *human relation*, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

Penerapan *human relation* dalam lingkungan kerja memungkinkan pemahaman lebih mendalam terhadap hakikat manusia dan kemanusiaan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman, memengaruhi kinerja karyawan, dan meningkatkan hasil pekerjaan. Menurut Effendy (2009), kepemimpinan yang memahami *human relation* dapat efektif mengatasi masalah di lingkup pekerjaan dan individu karyawan.

Rosady Ruslan menekankan bahwa *human relation* dalam organisasi bertujuan mengembangkan usaha kelompok secara produktif dan memuaskan, terfokus pada integrasi karyawan, kerjasama tim, produktivitas, dan kepuasan dalam bekerja. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dapat berkolaborasi dan memberikan informasi secara terus menerus membutuhkan penggunaan pola komunikasi, khususnya komunikasi persuasif.

Pelaksanaan *human relations* di dalam sebuah organisasi seringkali dihadapi oleh berbagai permasalahan, seperti kurangnya komunikasi lisan, kesalahpahaman dalam interaksi antar pegawai, kurangnya kerja sama, dan persaingan yang tidak sehat. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan niat baik dari semua pihak, terbuka dalam berkomunikasi, saling menghormati, dan menjaga hubungan baik di lingkungan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara yang lain menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbaiki dan mengoptimalkan *human relations* di dalam organisasi guna mencapai tujuan kerja dan tujuan organisasi secara efektif.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman, bersih, dan menyenangkan dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan baik.

Definisi lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi perasaan aman, nyaman, dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, keselarasan warna, suhu udara, dan suara juga dianggap sebagai indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan keterikatan kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Manajemen perusahaan perlu menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memotivasi karyawan.

Dalam konteks PT. Millennium Pharmacon International Tbk, observasi menunjukkan adanya masalah terkait jumlah dokumen arsip yang berlebihan dan keterbatasan ruang kerja, yang perlu ditangani agar lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulannya, perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan kunci kesuksesan perusahaan melalui pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan dedikasi karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja, sementara yang lain menemukan hasil yang berbeda, terutama dalam konteks variabel seperti suara musik di tempat kerja.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan dianggap krusial dalam peningkatan daya saing perusahaan. Definisi kinerja karyawan mencakup aspek pencapaian tugas, kualitas, dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti kompetensi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen juga diakui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memahami faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks penelitian selanjutnya terkait PT. Millennium Pharmacon International Tbk Cabang Banjarmasin, peneliti ingin menguji pengaruh variabel *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan dirumuskan pada pertanyaan berikut:

1. Apakah *human relation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon Internasional Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon Internasional Tbk?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Pharmacon Internasional Tbk?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Metode strategis untuk mengelola sumber daya manusia organisasi disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sedarmayanti, 2017: 4). SDM dianggap sebagai aset paling berharga yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dan merupakan ilmu serta seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Pendekatan ini melibatkan aspek keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Oleh karena itu, Manajemen SDM dianggap sebagai komponen penting dalam kehidupan yang mendukung kebutuhan baik dalam konteks organisasi maupun individual (Hamali, 2016:2).

Berdasarkan uraian Hasibuan (2019:21), manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi operasional yang melibatkan sejumlah kegiatan kunci. Pertama, perencanaan sumber daya manusia yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja untuk memastikan ketersediaan yang sesuai. Kedua, rekrutmen dan seleksi sebagai proses menarik dan memilih calon karyawan yang potensial. Selanjutnya, pengorganisasian untuk mengatur pegawai dan pembagian tugas. Pengendalian diperlukan untuk memastikan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan rencana. Fungsi lainnya melibatkan pengembangan keterampilan melalui pendidikan, kompensasi sebagai imbalan jasa, pengintegrasian untuk menyatukan kepentingan organisasi dan pegawai, pemeliharaan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, kedisiplinan sebagai kunci mencapai tujuan organisasi, serta pemberhentian sebagai terminasi hubungan kerja. Fungsi-fungsi tersebut bersifat komprehensif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia.

Komunikasi

Menurut Husaini Usman (2011:420), komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan informasi dari satu orang ke orang lain melalui media langsung atau tidak langsung. Komunikasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk komunikasi lisan, tertulis, dan nonverbal. Komunikasi juga diartikan sebagai pemindahan informasi, ide, atau pemahaman dari seseorang kepada orang lain, dengan harapan bahwa penerima pesan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Husaini Husman (2011) menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki beberapa peran penting, antara lain:

1. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
2. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.

6. Komunikasi dan pengambilan keputusan adalah dua faktor kunci yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial.

Human Relation

Human Relation adalah hubungan kemanusiaan yang melibatkan interaksi antar rekan kerja, pimpinan, dan klien (Istijanto, 2010). Fokus utamanya adalah pada aspek rohaniah, termasuk sifat, watak, tingkah laku pribadi, dan aspek kejiwaan lainnya yang berkontribusi pada kebahagiaan dan kepuasan hati (Widjaja, 2008:163).

Proses rohaniah ini terjadi melalui komunikasi dialogis antar dua atau tiga orang, di mana keberhasilan *human relation* tergantung pada terciptanya rasa bahagia dan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat. Sebaliknya, kegagalan terjadi jika hubungan tersebut tidak mampu menimbulkan rasa puas (Effendy, 2009:470).

Dalam pandangan Gibson dan Ivancevich (2010:86), hubungan antar manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Komunikasi dianggap sebagai fondasi untuk membangun kepercayaan di antara karyawan, yang sangat penting agar interaksi di dalam organisasi berjalan lancar. Kepercayaan, etika, keadilan, perasaan, persepsi, keyakinan, dan pemecahan konflik juga diidentifikasi sebagai elemen krusial dalam memelihara hubungan positif antara organisasi dan karyawan. Pelanggaran etika dapat menimbulkan tekanan dan stres, sementara perlakuan yang adil kepada semua karyawan dianggap sebagai aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Pemahaman terhadap perasaan dan perhatian terhadap karyawan juga dianggap esensial dalam membangun hubungan yang kuat antara organisasi dan anggota timnya.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti keberadaan air conditioner (AC), pencahayaan yang memadai, dan sebagainya dapat berkontribusi pada kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja dianggap baik jika mampu menciptakan suasana yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari gangguan yang dapat menghambat produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala hal di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka (Darmadi, 2020:242). Ini mencakup aspek seperti pencahayaan, pendingin udara, alat perkakas, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017:9). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan bagi karyawan

dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018:46).

Afandi (2018) adalah bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja, meningkatkan produktivitas, dan memberikan manfaat berupa penyelesaian pekerjaan sesuai standar dan tepat waktu. Bekerja dengan orang-orang yang termotivasi juga dapat meningkatkan semangat juang, meminimalkan pengawasan, dan memantau prestasi kerja secara efektif.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Bangun (2012:231), kinerja dapat diukur sebagai hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, dengan penilaian baik atau buruk tergantung pada perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja mencerminkan tingkat yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berfungsi sebagai pembanding terhadap tujuan atau target yang ingin dicapai.

Estiningsih (2018:50) menjelaskan bahwa kinerja karyawan melibatkan usaha untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan oleh perusahaan dan mengurangi kerugian. Menurut Sembiring (2020:15), kinerja juga melibatkan efek kerja berkualitas dan kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan dalam menjalankan tugas berdasarkan tekanan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, kesimpulannya adalah kinerja karyawan dapat diukur oleh hasil pekerjaan yang mencapai standar tertentu dan mencerminkan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efek kerja yang berkualitas.

Meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan. Faktor-faktor tersebut melibatkan kompetensi karyawan, dukungan organisasi dalam bentuk lingkungan kerja dan sarana-prasarana, serta dukungan manajemen yang mencakup pengembangan kompetensi, pemberian kesempatan untuk belajar, dan optimalisasi pemanfaatan potensi individu. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Simanjutak, 2010:128).

Tujuan utama dari kinerja karyawan, menurut Rivai (2009:549), adalah untuk meningkatkan hasil kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, tujuan tersebut juga melibatkan penyediaan pengetahuan baru untuk membantu pegawai dalam mengatasi masalah kompleks melalui tugas sesuai tanggung jawab organisasi. Selain aspek kualitas kinerja, upaya juga ditujukan untuk memperbaiki hubungan interpersonal antar pegawai dalam konteks aktivitas kerja di suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk meneliti populasi karyawan di PT. Millennium Pharmacon International Tbk cabang Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Lokasi penelitian terletak di PT. Millennium Pharmacon International Tbk di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di cabang tersebut, dengan total 32 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis serta menggambarkan hubungan sebab akibat antarvariabel.

Responden penelitian diberikan kuesioner sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Skala pengukuran Likert, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan alat untuk pengujian hipotesis adalah bagian dari analisis data. Pendapat responden diukur dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Analisis deskriptif statistik melibatkan penyajian data melalui tabel, grafik, dan perhitungan berbagai statistik seperti modus, median, dan mean.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk mengevaluasi tingkat kepercayaan alat pengukuran, sedangkan uji validitas mengevaluasi validitas kuesioner. Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan bagian dari uji asumsi tradisional.

Pengaruh variabel independen-hubungan antar manusia dan lingkungan kerja-terhadap variabel dependen kinerja karyawan dipastikan melalui analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara terpisah dalam pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel

Kesimpulan dari data survei menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam organisasi memiliki persepsi yang positif terkait hubungan interpersonal. Sebagian besar responden merasa telah menjalin hubungan yang harmonis dengan pimpinan, saling menghormati antara pimpinan dan karyawan, serta menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan. Meskipun demikian, terdapat

beberapa responden yang kurang setuju atau ragu terkait aspek-aspek tertentu, seperti kurangnya interaksi dengan pimpinan atau kurangnya waktu untuk menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata pada semua pernyataan termasuk dalam kategori baik hingga sangat baik, menunjukkan bahwa aspek-aspek hubungan interpersonal dalam organisasi ini dinilai positif oleh sebagian besar responden. Meskipun ada beberapa perbedaan pendapat atau ketidakpastian, hal ini dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan perbaikan atau peningkatan komunikasi di beberapa area tertentu guna meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden tentang *Human Relation*

Butir	Skor Jawaban										Rata-rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X1.1	0	0	0	0	4	12,5	20	62,5	8	25	4,13	Baik
X1.2	0	0	1	3,1	8	25	16	50	7	21,9	3,91	Baik
X1.3	0	0	0	0	4	12,5	19	59,4	9	28,1	4,16	Baik
X1.4	0	0	0	0	5	15,6	22	68,8	5	15,6	4,00	Baik
X1.5	0	0	0	0	8	25	17	53,1	7	21,9	3,97	Baik
X1.6	0	0	0	0	3	9,4	23	71,9	6	18,8	4,09	Baik
X1.7	0	0	0	0	3	9,4	22	68,8	7	21,9	4,13	Baik
X1.8	0	0	0	0	4	12,5	15	46,9	13	40,6	4,28	Sangat Baik
Rata-rata											4,08	Baik

Sumber: Data primer diolah 2023

Tabel 3. Frekuensi Jawaban Responden tentang *Lingkungan Kerja*

Butir	Skor Jawaban										Rata-rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X2.1	0	0	0	0	3	9,4	24	75	5	15,6	4,06	Baik
X2.2	0	0	0	0	5	15,6	20	62,5	7	21,9	4,06	Baik
X2.3	0	0	0	0	3	9,4	21	65,6	8	25	4,16	Baik
X2.4	0	0	0	0	5	15,6	19	59,4	8	25	4,09	Baik
X2.5	0	0	0	0	4	12,5	17	53,1	11	34,4	4,22	Sangat Baik
X2.6	0	0	0	0	4	12,5	12	37,5	16	50	4,38	Sangat Baik
X2.7	0	0	0	0	5	15,6	16	50	11	34,4	4,19	Baik
X2.8	0	0	0	0	4	12,5	20	62,5	8	25	4,13	Baik
Rata-rata											4,16	Baik

Sumber: Data primer diolah 2023

Kesimpulan dari data survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Secara umum, aspek-aspek seperti pencahayaan, sarana dan prasarana, warna dinding, dan suhu udara dianggap baik oleh responden. Sirkulasi udara dan ketiadaan suara gaduh selama proses kerja juga dinilai sangat baik. Meskipun demikian, terdapat sejumlah responden yang merasa kurang nyaman dengan pencahayaan, sarana dan prasarana yang dirasakan kurang lengkap, serta beberapa yang merasa terganggu dengan suara bising, terutama bagi yang bekerja di pinggir jalan raya.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata pada setiap pernyataan termasuk dalam kategori baik hingga sangat baik, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kondisi lingkungan kerja mereka memenuhi standar kenyamanan. Meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, survei ini memberikan gambaran positif tentang kepuasan karyawan terhadap kondisi kerja di tempat mereka.

Tabel 4. Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

Butir	Skor Jawaban										Rata-rata	Kategori
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y.1	0	0	1	3,1	4	12,5	19	59,4	8	25	4,06	Baik
Y.2	0	0	1	3,1	4	12,5	22	68,8	5	15,6	3,97	Baik
Y.3	0	0	3	9,4	7	21,9	17	53,1	5	15,6	3,75	Baik
Y.4	0	0	3	9,4	5	15,6	16	50	8	25	3,91	Baik
Y.5	0	0	2	6,3	5	15,6	18	56,3	7	21,9	3,94	Baik
Y.6	0	0	1	3,1	1	3,1	20	62,5	10	31,3	4,22	Sangat Baik
Y.7	0	0	1	3,1	1	3,1	20	62,5	10	31,3	4,22	Sangat Baik
Y.8	0	0	1	3,1	1	3,1	16	50	14	43,8	4,34	Sangat Baik
Rata-rata											4,03	Baik

Sumber: Data primer diolah 2023

Menurut temuan survei, sebagian besar peserta percaya bahwa mereka dapat memberikan kualitas kerja yang terbaik untuk organisasi, mematuhi standar, dan menyelesaikan proyek tepat waktu.

Selain itu, mayoritas responden percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai jadwal dan sesuai dengan volume yang dibutuhkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, hal ini dianggap baik, meskipun beberapa responden merasa bahwa kadang-kadang ada terlalu banyak pekerjaan.

Dalam hal tanggapan terhadap kecepatan bertindak dan mengambil keputusan, serta kemampuan komunikasi dan penerapan prinsip kerjasama, mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik. Meskipun ada sebagian kecil responden yang kurang setuju atau tidak setuju, nilai rata-rata menunjukkan kategori baik hingga sangat baik.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Human Relation (X1)			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.626	0,349	Valid
X1.2	0.470		Valid
X1.3	0.478		Valid
X1.4	0.387		Valid
X1.5	0.708		Valid
X1.6	0.443		Valid
X1.7	0.415		Valid
X1.8	0.389		Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1	0.473	0,349	Valid
X2.2	0.552		Valid
X2.3	0.755		Valid
X2.4	0.681		Valid
X2.5	0.537		Valid
X2.6	0.429		Valid
X2.7	0.427		Valid
X2.8	0.796		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.774	0,349	Valid
Y.2	0.748		Valid
Y.3	0.629		Valid
Y.4	0.578		Valid
Y.5	0.817		Valid
Y.6	0.817		Valid
Y.7	0.629		Valid
Y.8	0.740		Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel 5, hasil menunjukkan bahwa semua pertanyaan dianggap valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel, yakni sebesar 0,349.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

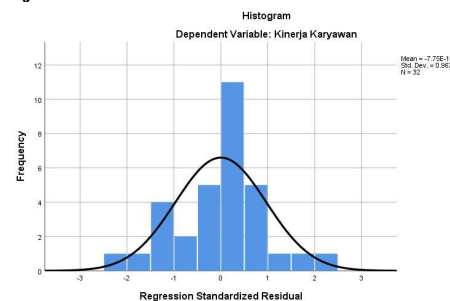
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Human Relation (X1)	0,782	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	Reliabel

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka dapat ditentukan bahwa hasilnya dapat diandalkan berdasarkan informasi yang diberikan pada tabel 6 di atas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan memproses data yang diperoleh, prosedur analisis regresi dapat dilanjutkan.

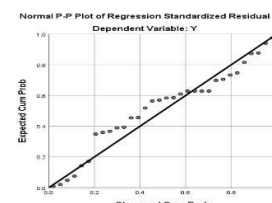
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26), 2023
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi data responden berbentuk lonceng, yang menunjukkan distribusi data yang normal. Namun, sangat penting untuk diingat bahwa histogram dapat menipu, terutama ketika berhadapan dengan sampel kecil. Oleh karena itu, memeriksa plot probabilitas normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut, adalah pendekatan yang lebih dapat dipercaya.



Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26), 2023
Gambar 3. Grafik Probability Plot

Penyebaran data pada sumbu diagonal pada Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Normalitas distribusi data diuji dengan menggunakan uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tingkat signifikansi 0,05. Informasi mengenai memenuhi atau tidaknya asumsi normalitas distribusi data akan dapat diketahui dari hasil uji SPSS.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26112962
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.087
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 26), 2023

Berdasarkan hasil Kolmogrov-Smirnov Test pada Tabel 7, yang ditransformasi karena hasil asli dianggap tidak normal pada 0,05 atau kurang dari 0,05, diperoleh nilai transformasi sebesar 0,117, atau nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed), lebih besar dari tingkat signifikansi α (0,05). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal setelah dilakukan transformasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

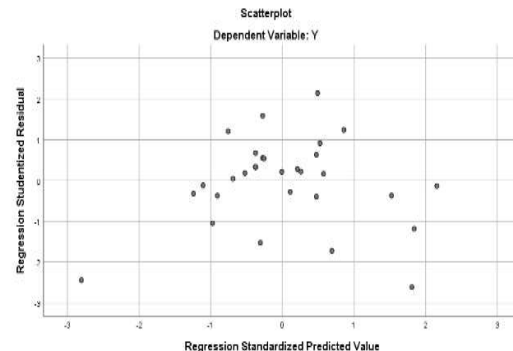
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				
1 (Constant)	-6.227	6.286		-.991	.330		
Human relation	.183	.185	.126	.994	.328	.816	1.226
Lingkungan kerja	.981	.171	.726	5.742	.000	.816	1.226

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Secara ringkas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari 0,10 untuk variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan

hubungan antar manusia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak berpengaruh pada model regresi ini berdasarkan kriteria uji multikolinearitas, yaitu tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Titik-titik pada Gambar 4 tersebar baik di atas maupun di bawah, tidak membentuk pola yang jelas, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan kecenderungan ke arah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.227	6.286	-.991	.330
	Human relation	.183	.185	.126	.994
	Lingkungan kerja	.981	.171	.726	.5742

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -6,227 + 0,183 X_1 + 0,981 X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

A = - 6,227

X1 human relation = 0,183

X2 lingkungan kerja = 0,981

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat memberikan dampak pada tingkat kinerja karyawan (-6,227). Koefisien positif sebesar 0,981 untuk lingkungan kerja menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan, sementara koefisien positif sebesar 0,183 untuk hubungan antar manusia menunjukkan bahwa peningkatan aspek ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika hubungan di tempat kerja atau secara umum memburuk.

Hipotesis

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-6.227	6.286		.991
	Human relation	.183	.185	.126	.994
	Lingkungan kerja	.981	.171	.726	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 29) = 2,045$$

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan antar manusia. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan, yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 0,994%, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,045. Selain itu, nilai signifikansi (0,328) lebih tinggi dari α (0,05), menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara kinerja karyawan dengan *human relations*.
2. Di sisi lain, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan ketika nilai t-hitung (5,742) lebih tinggi dari nilai t-tabel (2,045). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan signifikansi (0,000) terhadap kinerja karyawan yang lebih kecil dari α (0,05).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa, dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi tidak dipengaruhi oleh hubungan antar manusia.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	419.997	2	209.998	23.815
	Residual	255.722	29	8.818	
	Total	675.719	31		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Human relation
Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Hasil uji F pada Tabel 11 menunjukkan bahwa signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05) dan nilai F hitung sebesar (23,815) melampaui nilai F tabel (3,32). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa H3 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja (X2) dan hubungan antar manusia (X1) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.622	.595	2.970

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, *Human Relation*
Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Dengan nilai determinasi sebesar 62,2%, temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2) dan hubungan antar manusia (X1). Koefisien korelasi yang berada di antara 0,600 dan 0,799 menunjukkan tingkat pengaruh yang cukup besar. Karena hubungan yang searah antara variabel-variabel ini, kinerja karyawan (Y) cenderung tinggi jika nilai lingkungan kerja (X2) dan hubungan antar manusia (X1) tinggi. Namun demikian, kedua variabel ini tidak dapat menjelaskan sekitar 37,8% dari variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mungkin memiliki dampak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara kinerja karyawan dan *human relation* di PT Millennium Pharmachon Internasional Tbk Cabang Banjarmasin, berdasarkan uji hipotesis terhadap variabel-variabel tersebut. Hasil ini dapat dikaitkan dengan kecenderungan karyawan untuk bekerja secara mandiri, tidak bergantung pada hubungan dengan rekan kerja.

Meskipun demikian, *human relation* seharusnya memiliki peran penting dalam membangun kerjasama dan mengatasi konflik di lingkungan kerja. Analisis terhadap 8 item pertanyaan mengenai *human relation* menunjukkan bahwa aspek “sikap saling menghormati antara pimpinan dan karyawan” mendapat poin terendah, menandakan bahwa tidak semua pimpinan di perusahaan tersebut memiliki sikap saling menghormati terhadap karyawan mereka. Hal ini dapat menjadi area yang perlu perhatian untuk meningkatkan efektivitas hubungan manusia dalam organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di PT Millennium Pharmachon International cabang Banjarmasin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis.

Ditemukan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan adanya peningkatan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja diukur melalui 8 pertanyaan yang mencakup aspek pencahayaan, warna, suhu udara, dan suara. Poin tertinggi diperoleh pada pernyataan bahwa suhu udara di tempat kerja dianggap cukup baik, menunjukkan bahwa ruang kerja yang sejuk dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan hubungan antar manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Millennium Pharmachon International, berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan hubungan antar manusia. Penelitian ini juga menguatkan pandangan Bangun (2012) bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan *human relation* dan lingkungan kerja, dengan komunikasi kerja yang tinggi dapat memberikan semangat dan meningkatkan ketepatan waktu serta kualitas pekerjaan.

Dalam konteks PT. Millennium Pharmachon International, 8 item pertanyaan digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerjasama. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap pentingnya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak memiliki signifikansi.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Mengembangkan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, memahami serta mengontrol pertanyaan kuesioner dengan lebih mendalam, dan memperbanyak variabel untuk pembahasan yang lebih lengkap adalah kunci dalam penelitian untuk peningkatan pemahaman dan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. PT. Millennium Pharmachon International diharapkan untuk meningkatkan dan mempertahankan sikap ramah terhadap masyarakat sekitar, serta meningkatkan hubungan saling menghormati antara pimpinan dan karyawan. Menyempurnakan kondisi lingkungan kerja dengan meningkatkan suhu udara, menyediakan pencahayaan yang memadai, dan memastikan sarana serta prasarana di tempat kerja mencukupi. Memperkuat penerapan prinsip saling kerjasama dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikato*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amin, Widjaja Tunggal. (2008). *Dasar-Dasar Customer Relationship Management (CRM)*. Jakarta: Harvindo.
- Anam, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. 4(1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bilson Simamora. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. 3(3). 240–247.
- Deviyanti, A. D., dan Sasono Agus. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) dengan Keterikatan kerja (Work Engagement) sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan PT RGA International Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. 1(3). 2442-4315.
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal MBIA*. 17(2).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, dan Donnelly, H. Jr. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Husaini, Usman. (2011). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kardani, N. L., Sadiartha, A. N. G., & Puja, I. M. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(4). 1219-1229.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, K. A. M., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan Aids (Kpa) Kabupaten Badung. *EMAS*. 2(1).
- Ruslan, Rosady. (2002). *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Busines*. 3(2). 151-169.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 1(1). 195-215.
- Sehgal, Shruti. (2012). Relationship between Work Enviornment and Productivity. *IJERA*. 2(4).
- Simanjuntak, Payaman J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: Lembaga FEUI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*. 3(3). 30-43.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FISIP Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama.