

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *human relation* telah teruji valid dan reliabel. Sebab, bila *Corrected Item-Total Correlation*nya lebih besar dari nilai r kritis dan nilai *Cronbach Alpha variabelnya* lebih dari nilai minimum reliabel. Variabel *human relation* juga telah memenuhi semua asumsi klasik. Sebab, berdasarkan uji grafik P-plot, *Kolmogorov-Sminorv Test*, *Tollerance*, *VIF*, serta *grafik scatterplot* menunjukkan bahwa dalam variabel *human relation* tidak terjadi multikolinieritas ataupun heterokedastisitas, dan data berdistribusi normal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Ini berarti bahwa setiap peningkatan *human relation* yang dilakukan oleh UD. Gemilang Kabupaten Blitar akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Begitu pula sebaliknya, penurunan *human relation* akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar dapat terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

Dengan demikian, model tersebut dapat diterima dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan oleh Effendy yang menyatakan bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan kegiatan *human relation*, para pemimpin organisasi berusaha memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menimpa bawahannya secara individual, sehingga dengan demikian dapat digairahkan kearah yang lebih efektif dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.⁵⁴ Dengan adanya *human relation*, maka dapat diusahakan untuk menghilangkan rintangan-rintangan dalam komunikasi, mencegah salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. *Human relation* juga dapat dikatakan sebagai suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan kerja. Jadi, *human relation* bukan suatu keadaan yang pasif melainkan suatu *aktivitas* (kegiatan). Suatu kegiatan yang mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Oleh karena itu, *human relation* dipandang dari sudut seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin sebuah kelompok, *human relation* adalah pengintegrasian orang-orang kedalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja bersama-sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis maupun kepuasan sosial. Singkatnya, *human relation* merupakan pengembangan kelompok karyawan secara produktif dan memuaskan.

⁵⁴ Onong Uchyana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, ... hlm. 58

Hasil penelitian ini, juga mendukung secara konsisten penelitian yang dilakukan oleh Fitriya yang menyatakan bahwa *human relationship* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *human relationship* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila *human relationship* mengalami penurunan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan mengalami penurunan pula.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja telah teruji valid dan reliabel. Sebab, bila *Corrected Item-Total Correlation*nya lebih besar dari nilai r kritis dan nilai *Cronbach Alpha variabelnya* lebih dari nilai minimum reliabel. Variabel *human relation* juga telah memenuhi semua asumsi klasik. Sebab, berdasarkan uji grafik P-plot, *Kolmogorov-Sminorv Test*, *Tolerance*, *VIF*, serta *grafik scatterplot* menunjukkan bahwa dalam variabel lingkungan kerja tidak terjadi multikolinieritas ataupun heterokedastisitas, dan data berdistribusi normal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh UD. Gemilang Kabupaten Blitar akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Begitu pula sebaliknya, penurunan lingkungan kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar dapat terpenuhi dan terbukti kebenarannya. Dengan demikian, model tersebut dapat diterima dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten teori yang dikemukakan oleh Moekijat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja jelas mempengaruhi para karyawan perusahaan tersebut sehingga tempat kerja perlu diatur agar tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.⁵⁵ Pengaruh terbesar terletak pada kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan. Kondisi-kondisi tersebut harus menyenangkan dan nyaman sehingga mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan yang baik. Lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada karyawan, kinerja karyawan semakin menurun karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu tugas bagi pemimpin adalah mengatur keadaan lingkungan kerja karyawan agar dapat memperoleh peningkatan kinerja karyawan.⁵⁶

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten penelitian yang dilakukan oleh I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudhiartha Utama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila faktor lingkungan kerja

⁵⁵ Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, ... hlm. 135

⁵⁶ Sukanto Reksodiprodjo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE, 2005), hlm. 153

mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan mengalami penurunan pula.

C. Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel independen (*human relation* dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal tersebut terlihat dari besarnya nilai korelasi/hubungan (R) antara *human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji F, menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar. Artinya pengoptimalan *human relation* yang disertai dengan lingkungan kerja yang dimiliki oleh UD. Gemilang Kabupaten Blitar akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Gemilang Kabupaten Blitar dapat terpenuhi dan terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa model tersebut dapat diterima dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan UD. Gemilang Kabupaten Blitar.

Hal ini disebabkan karena *human relation* merupakan suatu kegiatan yang mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa *human relation* merupakan komunikasi persuasif manusiawi,

yang berarti bahwa manager menyampaikan pesannya secara etik dan empatik yang mendalam sehingga karyawan sebagai komunikan dengan penuh kesadaran yang disertai rasa senang dan puas melakukan apa yang tugaskan oleh managernya. Sementara itu, lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena akan berpengaruh besar pada semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang memadai merupakan dambaan bagi setiap karyawan yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor yang baik serta memadai, maka hal tersebut akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.