



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Januari, 2021

Accepted: Maret, 2021

Published : September, 2021

ANALISIS PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHEETHAM GARAM INDONESIA DI KABUPATEN NAGEKEO

Andi Basri, Lambertus Langga, Maria Helena C. D. Mea

Program Studi Manajemen, Universitas Flores

E-mail: andibasri510@gmail.com, lambertuslangga609@gmail.com, helenaduamea@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of human relationships, physical conditions of the work environment and workload on employee performance at PT. Indonesian salt cheetham in Nagekeo Regency. Types of causality research. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The research sample was 73 people. The sampling technique is random sampling. The results of the t-statistical test show that the relationship between humans, the physical condition of the work environment has an effect on employee performance, while the workload variable has no effect on employee performance. The results of the F test show that the variables X1, X2, X3 simultaneously affect Y.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

Pendahuluan

Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak hanya berdasarkan pada modal yang besar serta menggunakan teknologi yang canggih, namun juga berdasarkan pengaruh serta peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan tercapainya kesuksesan dalam organisasi (Riniwati, 2016). Apresiasi dan perhatian sangat penting diberikan pada sumber daya manusia karena hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan dari organisasi (Tongo-Tongo 2014)

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, hubungan antar manusia atau human relations, kondisi fisik lingkungan kerja serta beban kerja yang di tanggung masing-masing karyawan. Dalam suatu organisasi, penerapan hubungan antar manusia yang baik, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta beban kerja yang efektif tentunya akan membuat semangat bagi tenaga kerja. Kinerja sebagai hasil yang dicapai individu dan disesuaikan dengan peran atau tugas tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Tongo-Tongo 2014)

PT. Cheetham Garam Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pabrik garam dan merupakan pabrik garam terbesar di Jawa Barat. Perusahaan tersebut menggunakan kualitas terbaik dan telah memenuhi standar mutu internasional ISO 22000. Perusahaan tersebut telah mengembangkan usahanya ke berbagai daerah, salah satunya yaitu di Nusa Tenggara Timur Kabupaten Nagekeo. PT. Cheetham Garam Indonesia yang berlokasi di kawasan Desa Nggolonio Kabupaten Nagekeo, dengan lahan pabrik 36 hektar telah mampu memproduksi 4.000 ton garam beryodium pertahunnya. PT. Cheetham Garam Indonesia yang bergerak dalam bidang industri melibatkan banyak karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Terdapat 102 orang karyawan yang bekerja dalam PT. Cheetham Garam tersebut.

Di dalam PT. Cheetham, sebagian peran seorang manajer dalam pengawasan terhadap jalannya proses kerja dalam industri tersebut telah diambil alih oleh supervisor dan leader. Jadi, akan menyebabkan kurangnya komunikasi antara manajer dan karyawan, serta adanya pembagian kerja yang berbeda dan adanya pembagian shift kerja siang dan malam sehingga akan menyebabkan kurangnya hubungan atau interaksi antara karyawan satu sama lain.

Terciptanya suasana kerja agar tetap kondusif, perlu diperhatikan dengan kondisi fisik lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman berupa tempat kerja yang luas, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang sesuai, suara yang tidak mengganggu

konsentrasi kerja, perlengkapan kerja yang memadai dan keamanan kerja (Tambunan 2018). Di dalam PT. Cheetham adapun sebagian peralatan kerja bagian produksi masih manual atau menggunakan tenaga manusia, hal tersebut akan sangat mempengaruhi terhadap kondisi peralatan kerja yang kurang memadai. Adapun hal penting yang perlu diperhatikan dalam perusahaan yaitu keselamatan kerja, sebelum jam kerja dimulai karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Perlengkapan keselamatan kerja yang disediakan perusahaan diantaranya : helm, sepatu, rompi, masker, sarung tangan, kacamata dan alat pelindung pendengaran. Apabila terjadi musibah atau kecelakaan pada saat jam kerja, semua pengobatan ditanggung perusahaan. Di dalam PT. Cheetham pembagian kerja di bagi atas dua shift. Shift Pertama dari pagi sampai sore pukul 08.00 – 16.00 WITA dan shift kedua dari sore sampai malam pukul 16.00-24.00 WITA.

Dari pembagian jam kerja yang jelas, karyawan dituntut harus bekerja lebih efektif dan tepat waktu. Jam kerja yang di tentukan perusahaan perlu disesuaikan dengan suhu yang sesuai dan penerangan yang cukup, agar dapat memberikan kenyamanan dan konsentrasi kerja bagi karyawan. Target produksi garam yang ditentukan perusahaan yaitu bagian proses produksi ditargetkan 13 ton per harinya, sedangkan di bagian small pack ditargetkan 3 ton per harinya. Adanya target yang telah ditentukan perusahaan yang harus diselesaikan setiap harinya harus didukung dengan peratan kerja yang tetap kondusif.

Beban kerja didalam PT. Cheetham akan bertambah apabila terjadi kerusakan peralatan kerja, banyaknya karyawan yang absen dan adanya karyawan yang kondisi kesehatannya kurang baik tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja yang harus diselesaikan. Dengan demikian, pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui tingkat produktivitas kinerja karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. itu sendiri.

Metode Penelitian (jika penelitian lapangan)

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas yakni peneliti ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinan dalam Wuryanto 2012). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrument, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis. Variabel yang digunakan yaitu :

1. Hubungan antar Manusia (X1) adalah segala hubungan baik yang bersifat formal maupun nonformal, yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan ataupun sebaliknya dalam usaha untuk memupuk suatu

kerjasama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurdin 2018)

2. Kondisi fisik Lingkungan Kerja (X2) merupakan keseluruhan alatperkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorangbekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok (Syajidin, Yenfi, and Medinal, 2017)
3. Beban Kerja (X3) merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orangselama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Rambulangi, 2016)
4. Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sahlan, Mekel, and Trang 2015)

Pembahasan

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Rumus $df = N-2 = 71$ (dimana N adalah jumlah responden) nilai r tabel dari $71 = 0,230$ dengan sampel 73 responden.

Tabel 4.1
Uji Validitas

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Hubungan antar manusia			
	▪ Indikator 1	0,469	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,463	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,497	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,528	>0,230	Valid
2	Kondisi fisik lingkungankerja			
	▪ Indikator 1	0,738	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,584	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,489	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,786	>0,230	Valid
	▪ Indikator 5	0,692	>0,230	Valid

3	Beban kerja			
	▪ Indikator 1	0,576	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,820	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,670	>0,230	Valid
4	Kinerja karyawan			
	▪ Indikator 1	0,632	>0,230	Valid
	▪ Indikator 2	0,466	>0,230	Valid
	▪ Indikator 3	0,544	>0,230	Valid
	▪ Indikator 4	0,358	>0,230	Valid

Sumber: hasil olah data SPSS.20 tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria valid, hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Reabilitas

Kriteria keputusan suatu variabel bersifat reliabel apabila variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.2
Uji Reabilitas

Item Pernyataan	Cronbach Alpha	R kritis	Keterangan
1	0,750	>0,60	Reliabel
2	0,760	>0,60	Reliabel
3	0,734	>0,60	Reliabel
4	0,739	>0,60	Reliabel
5	0,721	>0,60	Reliabel
6	0,728	>0,60	Reliabel
7	0,740	>0,60	Reliabel
8	0,711	>0,60	Reliabel
9	0,724	>0,60	Reliabel
10	0,745	>0,60	Reliabel
11	0,735	>0,60	Reliabel

12	0,737	>0,60	Reliabel
13	0,739	>0,60	Reliabel
14	0,760	>0,60	Reliabel
15	0,724	>0,60	Reliabel
16	0,752	>0,60	Reliabel

Sumber: hasil olah data SPSS. 20 tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari semua item pernyataan >0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel dan juga bisa dijadikan bahan penelitian.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

$$df_1 = n-k-1 = 73-3-1 = 69$$

Nilai t_{tabel} dari 69 = 1,667

Rumus umum = $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansinya < 0,05 untuk lebih detailnya hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	3,921	1,698		2,309	,024
HUBUNGAN ANTAR MANUSIA	,513	,106	,473	4,846	,000
KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA	,267	,073	,412	3,668	,000
BEBAN KERJA	-,089	,086	-,099	-1,037	,303

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2019

Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS dijelaskan bahwa:

1. Variabel Hubungan Antar Manusia

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,846 > 1,667$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a di tolak dan H_o diterima atau variabel hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini Talumantak (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, dikarenakan di dalam industri tersebut terdapat berbagai jenis pekerjaan dengan *shift* yang berbeda yang mengharuskan para karyawan selalu menjaga hubungan kerja yang baik. Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia selalu terjalin dengan baik. Hal ini dilihat dengan adanya kerja sama atau saling membantu antara karyawan di bagian produksi dan *small pack* untuk menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan setiap harinya. Dengan adanya kerja sama yang baik, sehingga mereka mampu menjaga hubungan antar sesama karyawan begitu akrab, memupuk kerja sama yang selaras dan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mereka bersama-sama terpacu untuk meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

2. Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,668 > 1,667$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima atau variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifka Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, dikarenakan dalam industri tersebut sebagian besar jenis pekerjaan banyak mengandalkan fisik terutama di bagian produksi, *small pack* dan bagian lahan garam. Pada perusahaan tersebut, terdapat ruang kerja yang luas dengan penerangan serta peralatan kerja yang memadai, sehingga sangat membantu karyawan, terutama di bagian produksi dan *small pack* yang harus bekerja di ruang kerja yang luas dan penerangan yang bagus agar dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan setiap harinya. Kondisi fisik lingkungan kerja yang selalu tetap kondusif pada PT. Cheetham Garam Indonesia tentunya akan sangat membantu karyawan untuk menjaga kinerja agar tetap optimal.

3. Variabel Kerja

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,073 < 1,667$) dan nilai signifikan sebesar $0,303 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak atau variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dani Praditya setiawan (2016) yang mengatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo, hal ini dikarenakan dengan adanya target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu di bagian produksi 13 ton dan *small pack* 3 ton perharinya. Dengan adanya target tersebut, bukan berarti harus terealisasi setiap harinya, hal ini dikarenakan pihak perusahaan juga melihat sesuai permintaan atau pembeli. Bertambahnya target produksi yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga akan bertambah. Apabila adanya permintaan yang cukup besar, maka pihak perusahaan PT. Cheetham Garam Indonesia akan lebih memfokuskan target sesuai permintaan sehingga pihak perusahaan akan memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Uji F

Tabel 4.4
Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,400	3	17,133	29,296	,000 ^b
Residual	40,354	69	,585		
Total	91,753	72			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $29,296 > 2,74$ dengan signifikansi $,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.5
Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,541	,765

Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA

Sumber data hasil olahan tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541 menunjukkan bahwa bahwa pengaruh variabel bebas (hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penutup/Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut 1) variabel hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,846 > 1,667$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. 2) variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,668 > 1,667$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. 3) variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung}

$t_{tabel} (-1,037 < 1,667)$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,303 < 0,05$. 4) variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $29,296 > 2,74$ dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian 1) Bagi manajer PT. Cheetham Garam Indonesia di Kabupaten Nagekeo tetap menjaga hubungan kerja yang baik antara dan bawahan atau sesama bawahan untuk memupuk kerja sama yang selaras, menjaga kondisi fisik lingkungan kerja agar tetap stabil, serta pemberian beban kerja yang lebih efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal demi mencapai tujuan perusahaan PT. Cheetham Garam Indonesia. 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tidak sebatas pengaruh variabel hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tetapi perlu adanya perluasan penelitian.

Daftar Pustaka

- Nuridin, Burhan. 2018. "Pelaksanaan Human Relation Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur." *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi* 12(1).
- Rambulangi, Cristover Januarius. 2016. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 4(2).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sahlan, Nurul Ikhsan, Peggy A. Mekel, and Irvan Trang. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(1).
- Syajidin, Muhammad, Yenfi Yenfi, and Medinal Medinal. 2017. "Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang)." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis* 15(1):46–58.
- Tambunan, Anggiat Parluhutan. 2018. "Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 4(2):175–83.
- Tongo-Tongo, Yubersius. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 2(4).