

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPUASAAN KERJA DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA PUTERA UTAMA PRINGSEWU

Winna Rahmawati¹, Syarifuddin²

Universitas Telkom Bandung, Indonesia

winnarahmawati@student.telkomuniversity.ac.id¹

syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu. Penelitian dilakukan di PT Citra Putera Utama Pringsewu yang disebabkan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan. Metode penelitian mempergunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis yang dipergunakan yakni analisis *Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM 3.0)*. Teknik sampling mempergunakan Teknik *non-probability* sampling dengan sampling jenuh, dengan jumlah responden sejumlah 70 responden, terdiri dari 20 perempuan dan 50 laki-laki." Hasil analisis menunjukkan bahwasanya ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berdampak terhadap *human relation*, kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, *Human relation* berdampak terhadap kinerja karyawan, *adanya dampak* tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu.

Kata Kunci: **Lingkungan, Kepuasan, Human Relation, Kinerja, Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to examine how employee performance at PT Citra Putera Utama Pringsewu is impacted by the physical work environment, job satisfaction, and interpersonal relationships. The study was carried out at PT Citra Putera Utama Pringsewu, where a decline in employee performance had an effect on business performance. The Partial Least square Structural Equation Model (PLS-SEM 3.0) is the analysis method used in the quantitative research method. With a total of 70 respondents, 20 women and 50 men. This sampling method uses non-probability sampling and saturated sampling techniques. "The analysis's findings indicate a significant positive relationship between the physical workspace, employee satisfaction, and interpersonal relationships and performance. Employee performance is influenced by the physical work environment, which also has an impact to job satisfaction, human relation, and employee performance. Employee performance at PT Citra Putera Utama Pringsewu is indirectly impacted by the physical work place.

Keywords: Environment, Satisfaction, Human Relations, Performance, Employees

PENDAHULUAN

PT Citra Putera Utama Pringsewu bergerak dalam usaha kopi bubuk klangenan

yang didirikan oleh Riyanto Pamungkas pada tahun 2001. Usaha kopi bubuk ini berawal dari usaha keluarga almarhumah Ibu Sulasti binti Marso dan Bapak Citro Rejo bin Wongso Rejo yang pada awalnya kopi yang sudah digiling dan dikemas melalui manual ini hanya dijual di warung pinggir jalan dekat rumah, kemudian mulailah Bapak Riyanto dengan modal emas 4 Gram pemberian ibunya dijual untuk awal modal usaha kopi bubuk. Seiring berjalannya waktu, usaha kopi bubuk ini terus mengalami perkembangan dan Bapak Riyanto mulai memasarkan ke semua Provinsi Lampung. Pada tanggal 22 Desember 2003 hasil produksi kopi bubuk mulai diberi nama dengan merk “Kopi Klangeran.” Kopi Bubuk Klangeran, yang lahir bertepatan dengan hari Ibu sebagai bentuk mengenang almarhum ibu dari Bapak Riyanto. Nama Kopi Klangeran bermakna nglangeri dengan kata dasar klangeran dalam Bahasa Jawa. Definisi dari nglangeri yang mempunyai arti ketagihan. Dengan demikian tiap orang yang meminum kopi klangeran ini akan ketagihan. Berawal dari arti yang mempunyai makna ini, muncul merk Kopi Bubuk Klangeran. Sekarang, perkembangan pemasaran kopi bubuk klangeran sudah mencakup semua wilayah Lampung juga sekitarnya. PT Citra Putera Utama Pringsewu juga berusaha untuk mencapai pasar yang lebih luas.

PT Citra Putera Utama Pringsewu berkomitmen untuk memperkenalkan standar kualitas produk dan harga yang kompetitif. Menurut (Kasmir, 2018). Berpendapat bahwasanya hasil perilaku - kinerja yang dicapai melalui pelaksanaan tugas-tanggung jawab selama periode waktu tertentu.

Menurut Hasibuan penilaian kinerja karyawan adalah membandingkan kinerja aktual mereka dengan kriteria kualitatif dan kuantitatif (Hasibuan, 2017). Informasi yang penulis kumpulkan mengenai kriteria evaluasi kinerja karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu diuraikan dalam tabel di bawah.

Tabel 1
Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Citra Putera Utama Pringsewu

Grade	Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan
A	90 – 100	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori sangat Baik
B	75 – 89	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Baik
C	60 – 70	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori cukup
D	55 – 59	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Kurang
E	0 – 54	Penilaian Prestasi Kerja dalam katagori Buruk

Sumber: Data Sekunder PT Citra Putera Utama (2022)

Untuk mendapatkan informasi yang lebih banyak mengenai kinerja karyawan, didukung dan diuraikan dari hasil prakuesioner yang diisi oleh 30 responden mengenai

variabel kinerja karyawan PT Citra Putera Utama dalam tabel di bawah:

Tabel 2
Hasil Pra Kuesioner Kinerja Karyawan Pada
PT Citra Putera Utama Pringsewu

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan	0,0%	16,7%	26,7%	40,0%	16,7%	100%
2	Karyawan mampu dalam meningkatkan hasil jumlah pekerjaan	0,0%	3,3%	33,3%	43,3%	20,0%	100%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,0%	10,0%	40,0%	40,0%	10,0%	100%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	0,0%	10,0%	36,7%	33,3%	20,0%	100%
5	Saya selalu dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,0%	3,3%	23,3%	40,0%	33,3%	100%
7	Saya selalu membuat anggaran biaya sebelum melakukan pekerjaan	0,0%	13,3%	20,0%	40,0%	26,7%	100%
8	Anggaran sebagai acuan supaya dapat menggunakannya dengan bijak dan cermat	0,0%	10,0%	30,0%	23,3%	36,7%	100%
9	Saya memiliki tanggungjawab atas tugas yang dikerjakan	0,0%	13,3%	26,7%	33,3%	26,7%	100%
10	Saya mampu menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja	0,0%	3,3%	33,3%	36,7%	26,7%	100%
11	Saya mampu bekerja sama dalam tim	0,0%	20,0%	23,3%	43,3%	13,3%	100%

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Lingkungan Kerja Fisik

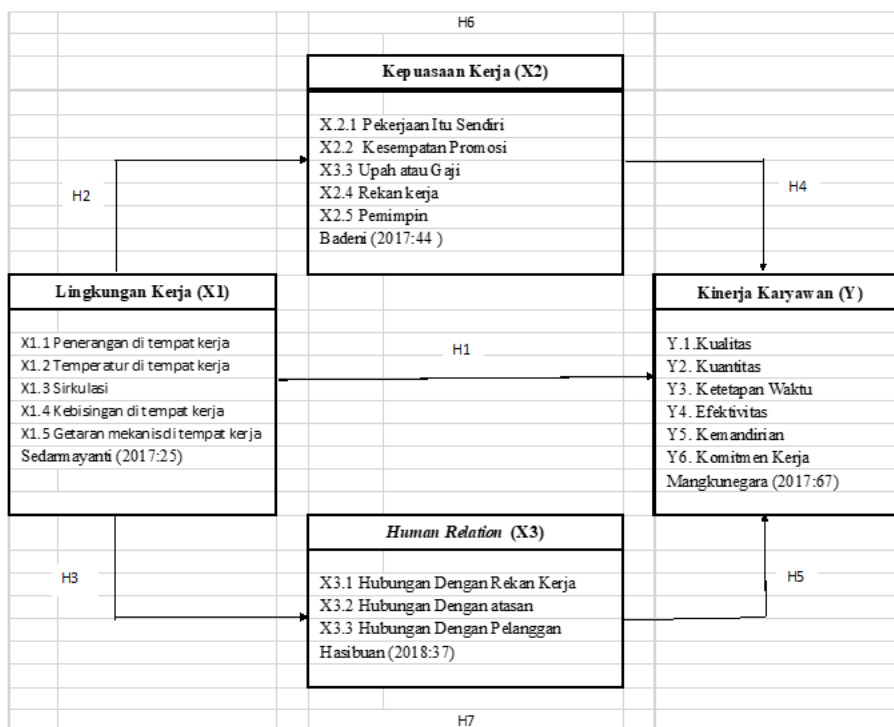
Menurut Kasmir (2018:189–192), kepuasan kerja diartikan sebagai kenikmatan ataupun keinginan mereka baik sebelum juga sesudah bekerja. Lingkungan kerja seseorang didefinisikan sebagai keadaan tempat kerja ataupun suasanakerja. Unsur lain yang sama pentingnya untuk meningkatkan kinerja ialah kepuasan pekerja pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dan kepribadian karyawan sangat erat kaitannya. Perasaan seseorang mengenai pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja. Ini menyatakan pandangan optimis karyawan terhadap pekerjaan mereka serta lingkungan kerja fisik lainnya. Lingkungan Kerja Fisik meliputi segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang berdampak kepada karyawan melalui langsung juga tidak

langsung (Sedarmayanti, 2017:26)

Human Relation

Menurut Hasibuan (2019:3), *Human relation* ialah komunikasi persuasif antara satu orang dengan orang lain yang dilakukan dalam tatap muka (langsung) dalam Lingkungan Kerja Fisik dan organisasi bertujuan dalam membangkitkan semangat-semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja. Komunikasi ialah faktor yang harus diperhatikan jika kita ingin menciptakan komunikasi yang intim, dimulai dengan berbagi informasi mengenai identitas sosial dan hubungan pribadi. Untuk menciptakan *human relation* yang harmonis, individu harus sadar dan mau menyeimbangkan keinginan pribadinya dengan keinginan orang lain untuk memajukan kebaikan bersama. Tujuan adanya *human relation* ialah untuk menciptakan integrasi yang cukup kuat untuk mendukung kolaborasi, penghargaan, dan upaya inovatif menuju tujuan bersama.

Kerangka kerja ialah model di mana konsep-konsep teoritis terkait dengan variabel yang berbeda melalui signifikan (Sugiyono, 2018).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis ialah dugaan pertama mengenai bagaimana menyusun pertanyaan penelitian, mengubahnya menjadi pertanyaan (Sugiyono, 2017). Peneliti mengembangkan beberapa hipotesis untuk penelitian ini, seperti di bawah:

H1 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdampak terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H2 : Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdampak terhadap Kepuasan Kerja (X2) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H3 : Lingkungan Kerja Fisik(X1) berdampak terhadap *Human relation* (X3) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H4 : Kepuasan Kerja(X2) berdampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H5 : *Human relation* (X3) berdampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu

H6 : Adanya dampak tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H7 : Adanya dampak tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Human relation*

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian awal Achmad Fahrez, dkk. Telkom University, (2020). Dampak gaji serta lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara Harmoni Syariah cabang Jakarta. Hasil penelitian pada lingkungan kerja yang aktual dan gaji adanya dampak positif terhadap kepuasaj kerja Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Harmoni Jakarta.

Penelitian kedua oleh Yuli Triastuti, dkk (2021), “Dampak Pelatihan, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandom Indonesia Tbk”, dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwasanya pelatihan dan kerja fisik lingkungan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga ini sesuai dengan penelitian Tati Hartati (2020) “The Role of *Human relation* in Improving Employee Performance”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis mempergunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif kausal. PLS-SEM dipergunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini. Menurut Ghozali (2021:17), tujuan PLS-SEM ialah untuk menemukan

hubungan prediktif antar konstituen dengan mencairitahu apakah mereka terkait atau pun berdampak satu sama lain. Saat mempergunakan PLS-SEM, dapat menguji tanpa alasan yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non parametrik), dan melihat seberapa akurat model prediksi Anda dengan melihat koefisien determinasi.

Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan di PT Citra Putera Utama. Pada saat penelitian jumlah karyawan ada 70 orang, dengan demikian sampel yang dipergunakan ialah 70 orang karyawan. Data penelitian berasal dari kuesioner awal dengan skala Likert yang mempunyai 10 pertanyaan mengenai lingkungan kerja (X1), 10 pertanyaan mengenai kepuasan kerja (X2), 10 pertanyaan mengenai *Human relation* (X3), dan 11 pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Y1).

DEFINISI OPERASI VARIABEL

Tujuan dari definisi operasional ialah untuk mendefinisikan tiap variabel dengan memberikan konteks yang sesuai untuk pengukurannya Variabel Independen dan Variabel Dependen. (Suganjar & Hermawati, 2020). Istilah "variabel independen" mengacu pada jenis variabel yang menjelaskan, memdampaki, ataupun menyebabkan variasi dalam variabel lain yang dikenal sebagai "variabel dependen". Suatu jenis variabel yang dikenal sebagai variabel dependen ialah variabel yang diuraikan ataupun terdampaki oleh variabel lain yang dikenal sebagai variabel independen. Dalam konteks investigasi ini, pertimbangan berikut diperhitungkan:

a. Variabel bebas / *Independent* (X) ialah variabel yang nilainya tidak bergantung dengan variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini ialah:

1. Lingkungan kerja fisik (X1) segala fasilitas penunjang kerja dan hubungan kerja yang memberikan produktivitas dan kenyamanan kerja. (Sedarmayanti, 2017).
2. Kepuasan Kerja (X2) Menurut Badeni (2017:44), ada lima faktor yang dapat memdampaki kepuasan kerja seorang karyawan yakni pekerjaan aktual itu sendiri, upah, distribusi upah yang adil, manajemen, kesempatan pengembangan, serta lingkungan.”
3. *Human relation* (X3) didefinisikan oleh Hasibuan (2018:37) ialah komunikasi persuasif antara satu orang dengan orang lain melalui tatap muka dalam Lingkungan Kerja Fisik dan organisasi bertujuan dalam membangkitkan semangat, semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja.

b. Variabel Terikat / *dependent* (Y) ialah variabel ini juga disebut variabel output, kriteria, konsekuen ataupun variabel terikat. Variabel terikat ialah variabel yang terdampaki oleh variabel bebas.

METODE ANALITIS

1. Pemodelan persamaan struktural data PLS-SEM.

Metode analisis ini menggabungkan sudut pandang ekonometrik peramalan dengan kapasitas konseptual psikometrik untuk memodelkan konsep dengan variabel laten (variabel tidak diukur dengan indikator; variabel manifes diuraikan). SEM pada dasarnya memungkinkan untuk analisis jalur dengan variabel laten.

2. Model eksternal proses pengukuran.

Tiga skema algoritmik yang tersedia untuk PLS-SEM ialah bobot faktorial, sentroid, dan jalur ataupun struktur. Volda menyarankan desain algoritmik yang mempertimbangkan jalan ataupun bangunan.

3. Pengukuran struktural (model internal).

Model internal, menurut Ghazali ialah model struktural yang dibuat untuk meramalkan hubungan antar variabel laten. Kemampuan prediktif dasar dari model struktural ditentukan mempergunakan PLS dengan menghitung R-kuadrat dari tiap variabel laten endogen (Ghozali, 2021).

4. Uji hipotesis.

Dari model penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, dengan demikian hipotesis penelitian ini ialah

a. *Adanya pengaruh lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berdampak terhadap Kinerja Karyawan

b. *Adanya pengaruh lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berdampak terhadap Kepuasan kerja

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berdampak terhadap Kepuasan kerja

c. *Adanya pengaruh lingkungan Kerja Fisik terhadap Human relation*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berdampak terhadap *Human relation*

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berdampak terhadap *Human relation*

d. *Adanya dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

H0 = Kepuasan Kerja tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Kepuasan Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan

e. *Adanya dampak Human relation terhadap Kinerja Karyawan*

H0 = *Human relation* tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan

H1 = *Human relation* berdampak terhadap Kinerja Karyawan

f. *Adanya dampak tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja*

H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berdampak terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berdampak terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

g. *Adanya dampak tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan*

melalui *Human relation*

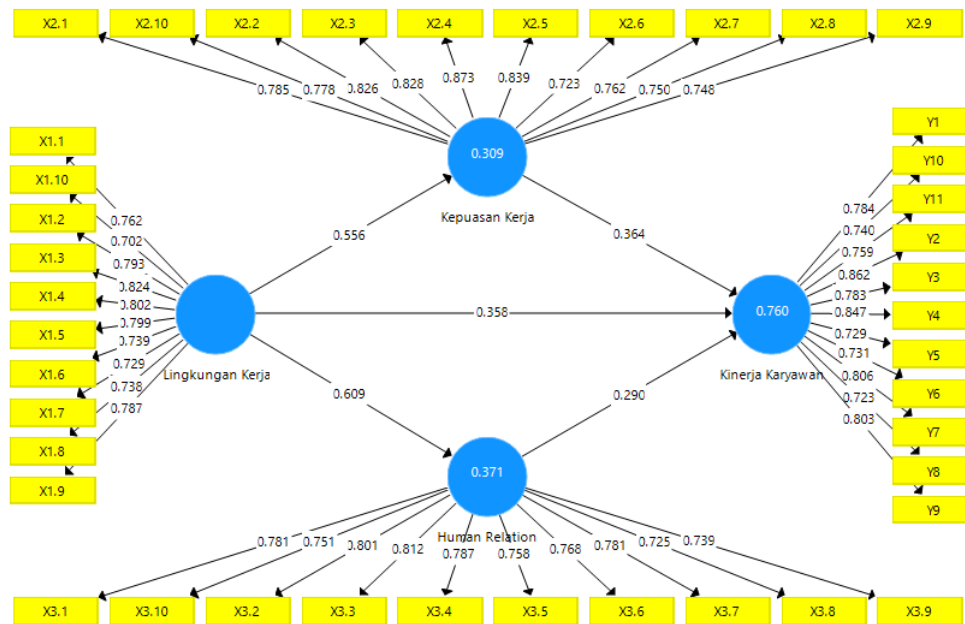
H0 = Lingkungan Kerja Fisik tidak berdampak terhadap kinerja melalui *Human relation*

H1 = Lingkungan Kerja Fisik berdampak terhadap kinerja melalui *Human relation* .

HASIL UJI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2 Outer Model

Cara yang lain untuk memastikan keakuratan temuan ialah dengan menghitung nilai *average variance* (AVE) pada tiap variabel penelitian. Nilai AVE diharapkan untuk variabel laten dengan metrik konfirmasi dan eksplorasi ialah validitas konvergen yang ditunjukkan dengan *Abstract Average Variance* (AVE) > 0,5. 4.7. Uji validitas konvergen berbasis AVE ditampilkan dalam tabel 3.

Tabel 3.

Average Variance Extracted (Ave)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja Fisik	0,591
Kepuasan Kerja	0,628
<i>Human Relation</i>	0,594
Kinerja Karyawan	0,609

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS versi 3.0 (2022)

Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Dari pengolahan data dengan Smart PLS, berikut hasil nilai *R Square*:

Tabel 4
Nilai R-Square

Variabel Dependen	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,309
<i>Human Relation</i>	0,371
Kinerja Karyawan	0,760

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS versi 3.0 (2022)

Data dalam tabel 4 menyatakan bahwasanya nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja *sejumlah* 0,309 termasuk dalam kategori lemah. Variabel lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi *sejumlah* 30,9 persen terhadap variabel kepuasan kerja, menurut *R-Square* untuk variabel ini *sejumlah* 30,9 persen, dan variabel lain berdampak *sejumlah* 69,1 persen sisanya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis hubungan langsung dan tidak langsung yang disebutkan pada penelitian ini ditunjukkan dalam tabel di bawah:

a) Teori hubungan langsung

Tabel 5
Teori Hubungan Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
H1: Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,358	0,352	0,005	Diterima
H2: Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,556	0,573	0,000	Diterima
H3: Lingkungan Kerja -> <i>Human Relation</i>	0,609	0,626	0,000	Diterima
H4: Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,364	0,362	0,002	Diterima
H5: <i>Human Relation</i> -> Kinerja Karyawan	0,290	0,290	0,031	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS versi 3.0 (2022)

b) Hipotesis hubungan tidak langsung

Tabel 6
T-Statistic Dsn P-Value Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
H6: Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,202	0,210	0,023	Diterima
H7: Lingkungan Kerja -> <i>Human Relation</i> -> Kinerja Karyawan	0,176	0,182	0,047	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan Smart PLS versi 3.0 (2022)

Tujuh hipotesis sudah dikemukakan pada penelitian ini, sesuai dengan data tabel 5 dan tabel 6. Sebab mempunyai Nilai-P, nilai H1–H7 diterima. $<0,05$ dan nilai T-Statistics $> 1,96$.

PEMBAHASAN

Analisis Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil tujuh hipotesis yang sudah dianalisis, didapatkan hasil yang sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan (hipotesis terjawab). Dari hipotesis, analisis berikut meneliti bagaimana berbagai faktor berinteraksi. Dampak tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Putera Utama Pringsewu.

Temuan verifikasi hipotesis pertama menyatakan bahwasanya tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Baik nilai p 0,005 (kurang dari 0,05) dan statistik t 2,832 (lebih besar dari 1,96) mendukung temuan ini.

SIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan mampu ditarik kesimpulan seperti di bawah: Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdampak terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdampak terhadap kepuasan kerja (X2) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap *Human relation* pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “Lingkungan Kerja Fisik (X1) berdampak terhadap *human relation* (X3) di PT Citra Putera Utama Pringsewu” Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “Kepuasan Kerja (X2) berdampak terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”. Dampak *Human relation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “*Human relation* (X3) berdampak terhadap kinerja Karyawan (Y) di PT Citra Putera Utama Pringsewu”. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “*Adanya dampak* tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Putera Utama Pringsewu, bisa disimpulkan bahwasanya hipotesis yang menegaskan “*Adanya dampak* tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”.

Dari data penelitian dan pembahasan membuktikan bahwasanya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *human relation* berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Putera Utama Pringsewu. Dengan hal ini peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan nilai yang sudah diteliti dalam aspek Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Human relation* yang sangat baik, menciptakan persaingan yang sehat dengan demikian PT Citra Putera Utama Pringsewu dapat terus berkembang dan unggul dimasa mendatang. Sedangkan saran untuk peneliti selanjutnya ialah mencari ruang lingkup dengan populasi yang lebih luas, mengambil sampel supaya hasil penelitian menjadi lebih akurat dan melaksanakan penelitian mempergunakan teori dari para ahli yang berbeda serta terbaru serta mempergunakan metode penelitian yang berbeda supaya dapat menambah dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S, Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Asad. (2004). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Ishak & Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kaburito F., Taroreh, R.N., Lumintang. G.G. (2020). Dampak *Human relationship*, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Jurnal EMBA, Vol.8 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28124/27584>. Diakses pada tanggal 25 Desember 2022.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Lestary, L. and Harmon, H. (2018). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), p. 94. doi: 10.35697/jrbi.v3i2.937.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Marihot. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.

Mathis, L, Robert dan Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.

Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., dan Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1*.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229/22930>. Diakses tanggal 17 Desember 2022.

Munir, R. dan Rahman, R. 2015. Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis. *Science direct Procedia Economics and Finance* 37 (2016) 488–496.

https://scholar.google.co.id/scholar?q=Determining+Dimensions+of+Job+Satisfaction+using+Factor+An+al+ysis&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart. Diakses tanggal 5 Desember 2022.

Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D. and Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), pp. 157–162.

Pritama, B. S., Sendow, G. M, dan Dotulong, L. O. H. (2019). Dampak *Human relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA, Vol.7 No.4*.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469/26020>. Diakses pada tanggal 7 Januari 2023

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prasetya, A (2014). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*.<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366/561>. Diakses tanggal 17 Desember 2022

Rivai. 2015. (Khoiri, Moh. Mujid 2013). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Rivai. V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Riyunita Hasanah. (2016). Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT United Traktor TBK Pekanbaru. *JOM FISIP Vol.3*

No.1

Robbins. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Sarwoto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Schermerhorn, J. R. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.

Schultz. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Karyawan*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, P. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Suganjar, S., & Hermawati, R. (2020). Analisis Dampak Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja : 18 65(1)*.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.