



**PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) TAPANULI TENGAH**

Fauziah Nur Simamora

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga

(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

Based on the results of previous studies, the condition of the work environment is an environment that is formed from the application of human relations. The purpose of this study is to determine the human relations and working environment conditions partially and simultaneously affect employee productivity. This type of research uses quantitative research with a causal associative research approach that aims to determine the causal relationship between the independent variable (the variable that affects) with the dependent variable (the variable that is affected). In this study using the validity and reliability test and using data analysis techniques, namely the classic assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing (F test, t test). From the results of the study it can be concluded that human relations and working environment conditions simultaneously have a significant effect on employee productivity at PDAM Tapanuli Tengah. So researchers suggest that companies should encourage employees to set goals in doing work or activities, so employees will know what the company must achieve by carrying out work better.

Keywords: *human relations, work environment, productivity*

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kondisi lingkungan kerja merupakan lingkungan yang terbentuk dari penerapan human relation. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis (uji F, uji t). Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa human relation dan kondisi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Tapanuli Tengah. Jadi peneliti menyarankan agar perusahaan hendaknya mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan dalam melakukan

pekerjaan atau kegiatan, sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dicapai perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Kata kunci : human relation, lingkungan kerja, produktivitas

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peranan yang besar dalam suatu perusahaan. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama. Dengan kata lain faktor human relation juga mengambil bagian pada keadaan ini, hal ini berarti human relation sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan.

Munasef (2004:79) Human relation adalah segala bentuk hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah. Dengan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman tersebut dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Dari uraian di atas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka dan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (human relation) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada

tingkat manajer maupun para karyawan. Saat ini human relation semakin mendapat perhatian para pimpinan dalam organisasi apapun, karena semakin dirasakan pentingnya memecahkan berbagai masalah menyangkut

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan, organisasi, instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (human relation) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan ke manusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai perusahaan yang kepemilikannya oleh pemerintah kota (Pemkot) mengembangkan dua misi masing-masing sebagai penyedia layanan

publik dan sebagai institusi bisnis. PDAM sebagai penyedia layanan publik merupakan sarana bagi Pemkot dalam menjalankan program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan dasar khususnya kebutuhan air minum yang sesuai dengan standar kesehatanserta memberikan pelayanan air minum yang terbaik bagi masyarakat. Dalam pada itu, PDAM sebagai institusi bisnis dituntut memperoleh pendapatan untuk mendanai kegiatan sehari-hari serta ekspansi atau pengembangan perusahaan.

Untuk memenuhi kedua misi tersebut, pada umumnya PDAM masih diperhadapkan pada masalah rendahnya kinerja perusahaan. Adapun faktor lingkungan fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya privasi yang berdampak hasil kerja kurang maksimal. Masalah Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja diatas mau tidak mau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan didalamnya.

Berdasarkan uraian-uraian dan permasalahan tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul, "PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TAPANULI TENGAH."

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka diharapkan akan memperoleh satu dasar bagi penulis untuk memfokuskanmasalah yang tertuang dan dirumuskan permasalahannya dalam penelitian sebagai berikut: 1. Apakah human relation dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PDAM KotaMakassar dan tujuan penelitian terebut adalah untuk mengetahui human relation dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PDAM Kota Makassar

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data mengguna-

kan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:36).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tapanuli Tengah, secara teknis penulis tidak dapat meneliti setiap anggota atau individu yang terdapat dalam perusahaan mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya, serta tambahan yang berasal dari populasi tersebut, maka dilakukan terhadap sebagian dari populasi yang disebut sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 89 orang. Dimana cara penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling yang dikhususkan pada bagian humas, sesuai dengan permintaan perusahaan.

III. HASIL PENELITIAN

1. Temuan Umum Penelitian

Sebelum Terbentuknya Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, Badan yang ditugaskan untuk mengelola air bersih bernama PPSAB (Proyek

Peningkatan Sarana Air Bersih, Dibawah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah, dan pada Tahun 1987 PPSAB berubah nama menjadi BPAM (Badan Pengelola Air Minum) dibawah Direktorat Jenderal Cipta Karya menteri Pekerjaan Umum Kabupaten Tapanuli Tengah, setelah itu kemudian lahir Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 329 / KPTS/1990 Tanggal 4 Juli 1990, mengisyaratkan sebahagian urusan pekerjaan umum diserahkan ke daerah, semenjak itu urusan pekerjaan umum seperti penanganan air minum atau air bersih diserahkan ke gubernur, dari gubernur dibentuklah Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 13 tahun 1984 tentang Pembentukan Struktur Organisasi Dan Tatakerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk meningkatkan pengelolaan sarana kualitas pelayanan air bersih di Kota Pandan, Maka lahirlah Kerjasama Operasional (KSO) antara Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dengan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Pada Tahun 1999 dengan jangka waktu Perjanjian KSO 25 Tahun dimulai Tanggal 17 Juli 1999 s/d 17 Juli 2024,

semenjak itu lepaslah wilayah pelayanan Kota Pandan dari Perusahaan Daerah Air Minum Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah Ke Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Temuan Khusus Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 89 orang, dari tabel r diperoleh koefisien korelasi tabel sebesar $r_{tabel} = 0,206$. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai item-total correlation atau koefisien validitas $> r_{tabel} = 0,206$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai item-total correlation atau koefisien validitas $\leq r_{tabel} = 0,206$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
Human Relation				
1	1	0.510	0.208	Valid
2	2	0.331	0.208	Valid
3	3	0.527	0.208	Valid

4	4	0.458	0.208	Valid
Lingkungan Kerja				
1	5	0.655	0.208	Valid
2	6	0.818	0.208	Valid
3	7	0.784	0.208	Valid
4	8	0.657	0.208	Valid
5	9	0.869	0.208	Valid
6	10	0.865	0.208	Valid
7	11	0.591	0.208	Valid
8	12	0.439	0.208	Valid
Produktivitas				
1	13	0.700	0.208	Valid
2	14	0.467	0.208	Valid
3	15	0.797	0.208	Valid
4	16	0.637	0.208	Valid
5	17	0.764	0.208	Valid
6	18	0.458	0.208	Valid

Valid Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa rhitung lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataannya adalah valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2) Uji Multikolinierita

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara

variabel independen yang nilainya lebih dari 95% dan jika hasil perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2013:108). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

No	Variabel	Nilai Tolerance	VIF
1	Human Relation	0.732	1.365
2	Lingkungan Kerja	0.732	1.365

Sumber: Lampiran output SPSS 20, 2015

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel human relation dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel. Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	470.991	2	235.495	42.459	.000 ^b
Residual	476.987	86	5.546		
Total	947.978	88			

a. Dependent Variable: Y= PRODUKTIVITAS KERJA

b.Predictors: (Constant), X2= LINGKUNGAN KERJA, X1= HUMAN RELATION

Sumber: Lampiran output SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel 4.16, uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan human relation dan lingkungan kerja dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh Sig F 0,000 < 0,05 (5%) dengan Fhitung 42,459 (Fhitung > Ftabel) = 42,459 > 3,10 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi produktivitas pada PDAM Tapanuli Tengah. Jadi, dapat disimpulkan human relation dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bagian Humas PDAM Tapanuli Tengah.

4) Uji t

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (signifikan $< 0,05$).

Tabel Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)

Variabel Bebas	t hitung	Sig. T
Human Relation (X1)	3,299	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	5,657	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

A. Pengaruh Human Relation terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Human Relation (X1) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,299 > 1,66277$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), berarti variabel Human Relation (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($5,657 > 1,66277$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), berarti variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PDAM Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

IV. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tapanuli Tengah.
2. Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dalam penyebaran kuesioner human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tapanuli Tengah.
3. Hasil analisis antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai korelasi yang berarti dan arah hubungan yang positif atau searah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan, sehingga dapat disimpulkan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tapanuli Tengah

DAFTAR PUSTAKA

Amrullah Nur Mudzhira, Human Relations Dalam Manajemen, Makassar: Alauddin University Pers, 2013

Hasibuan Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. Husain Umar, Riset Sumber

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (229-237)

- Kaharuddin, H. 2017. Regulations And Future Of Shariah Banking System In Indonesia. *Asian journal of management sciences & education*, 6(3), 105-112.
- Kaharuddin, K. 2019. Kesadaran Merek Dan Minat Terhadap Produk Syariah Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 4(4), 194-200.
- Lewa S, Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005
- Simamora, K. 2018. MODEL KEPEMIMPINAN POSTMODERN BERBASIS KARAKTER UNTUK MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA YANG BAIK. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 3(2), 396-403.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta