

The Influence of Human Relations, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank

Fakhira Khairani¹, Ainun Mardhiyah^{2*}

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Ainun Mardhiyah ainunmardhiyah@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Human Relations, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Received : 17, October

Revised : 19, November

Accepted: 21, December

©2023 Khairani, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee performance can be influenced by relationships between employees, work discipline, and work environment conditions. This research aims to find out how relationships between employees, work discipline, and work environment conditions influence employee performance at PT Bank X. This research uses quantitative methods with an associative approach. The research sample consisted of 32 PT Bank X employees selected using the saturated sampling method. Data was collected through research instruments, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The research results show that relationships between employees, work discipline, and work environment conditions have a positive and significant influence on employee performance. Good employee relations will encourage employees to collaborate with each other and share information. High work discipline will make employees more focused and motivated to work.

Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X

Fakhira Khairani¹, Ainun Mardhiyah^{2*}

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Ainun Mardhiyah ainunmardhiyah@usu.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Hubungan Manusia, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 19, October

Revised : 21, November

Accepted: 23, December

©2023 Khairani, Mardhiyah: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan antar karyawan, kedisiplinan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antar karyawan, kedisiplinan kerja, dan kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 32 karyawan PT Bank X yang dipilih dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan, kedisiplinan kerja, dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk saling berkolaborasi dan berbagi informasi. Kedisiplinan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih fokus dan termotivasi untuk bekerja.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan modal yang memiliki peranan krusial dalam perkembangan sebuah usaha. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan dengan optimal guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kapasitas organisasi. Pertumbuhan perusahaan berbanding lurus dengan kinerja yang baik oleh karyawan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka berpengaruh negatif untuk perusahaan. Gunanya mencapai tujuan perusahaan, kolaborasi semua pihak di dalam organisasi sangat penting, termasuk manajer atau pemimpin organisasi dan bawahan atau karyawan. Maka, suatu perusahaan diharuskan mampu menciptakan lingkungan yang kooperatif dan bersahabat di mana pemimpin organisasi dapat berinteraksi dengan para pekerja dan mendorong tercapainya tujuan organisasi sehingga karyawan merasa bahwa tujuan tersebut adalah milik mereka atau tujuan bersama.

Sumber daya manusia dapat berkembang dan maju jika kinerja karyawan dalam suatu organisasi tinggi. Karyawan yang berkinerja baik akan lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya (Silaban & Siregar, 2023). Kinerja karyawan dapat diukur dengan banyak faktor, salah satunya adalah memperhatikan faktor *Human Relations* atau hubungan antar manusia dalam organisasi, karena dalam menjalankan setiap tugas dan fungsinya tidak lepas dari interaksi sesama karyawan. Selain faktor *human relation* di atas, perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan dalam proses peningkatan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang bekerja secara disiplin, seperti datang tepat waktu, sesuai dengan standar perusahaan, dan menjaga semangat kerja yang positif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Perhatian perusahaan terhadap segala aspek, baik yang berasal dari dalam maupun luar, yang diintegrasikan ke dalam lingkungan kerja, diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi dengan *human relation*, yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan *Area Operation & Service Manager* pada PT Bank X, dapat dijelaskan bahwa masih adanya komunikasi yang kurang baik yang terjadi antar karyawan seperti terjadinya miskomunikasi, dan kurangnya tingkat kesadaran serta kesediaan antara rekan kerja saat bekerja bersama. Untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mewujudkan *human relation* pada organisasi ialah suatu hal yang penting karena untuk mendukung kelancaran komunikasi. Terhambatnya komunikasi antar individu di tempat kerja jelas berpengaruh pada perusahaan.

Mengenai permasalahan disiplin kerja pada saat pra penelitian di PT Bank X, Peneliti melihat perusahaan masih memiliki karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Selain itu karyawan juga tidak menggunakan waktu secara efektif dibuktikan dengan masih banyak karyawan yang terlambat saat apel pagi. Pernyataan ini didukung melalui hasil wawancara yang dilakukan kepada *Consumer Business Staff*. Hal itu jelas akan menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerja karena karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Permasalahan lainnya seperti absensi yang digunakan masih menggunakan sistem absen manual, sistem absensi manual

sendiri masih mempunyai kelemahan pada tingkat pengawasan. Sehingga, sering terjadi pelanggaran seperti keterlambatan pada jam masuk kerja.

Kondisi lingkungan kerja di sekitarnya juga berdampak pada kinerja karyawan karena suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan konsentrasi. Menurut observasi peneliti, permasalahan berkaitan dengan lingkungan sekitar tempat kerja seperti tata ruang dan pengaturan meja dan kursi yang tidak rapi, dan ruang kerja yang kurang lebar. Selain itu disampaikan oleh *Operational Staff* bahwa *workstation* karyawan tidak memenuhi prinsip ergonomi, di mana ketinggian kursi dan meja tidak sesuai dan peletakan monitor tidak diposisi yang tepat, karena beberapa karyawan mengeluh sakit pada beberapa area tubuh seperti punggung, leher, dan pinggang. Situasi tersebut dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas pekerjaan, yang secara langsung berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti merasa bermaksud untuk melanjutkan penelitian dengan judul "Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank X".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekuatan, kemampuan, energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan berharga bagi setiap usaha manusia Menurut Susiasan dan Muhid (Marsinah, 2019), manusia sebagai sumber daya merupakan elemen berharga dalam setiap jenis organisasi, termasuk organisasi skala kecil, menengah, dan besar. Keberadaan sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi, sekaligus menjaga serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan yang terkait dengan masyarakat dan lingkungan sosial. Menurut Kashmir (Marsinah, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Pengelolaan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pengelolaan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari pengelolaan ini adalah untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Human Relation

Human relations menurut Effendy (Irnanda *et al.* 2019) adalah interaksi antar manusia yang termasuk dalam komunikasi interpersonal karena adanya wacana yang konstan antara dua individu atau lebih saat melakukan kegiatan yang dapat mempengaruhi sikap, pendapat, atau perilaku seseorang. Hubungan interpersonal memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas para pekerja. menurut Herdinawan *et al.*, (2018) dan Kasemiati (2022). Menurut Pangestu *et al.* (2020), terdapat beberapa indikator hubungan antar manusia, yaitu 1) adanya komunikasi; untuk membangun kerja sama dalam suatu kelompok diperlukan komunikasi antar anggota agar tujuan dapat tercapai, betapapun berbakatnya setiap individu dalam suatu kelompok,

kebergunaan mereka menjadi terbatas jika tidak mampu berkomunikasi satu sama lain. 2) Adanya pengarahan, pengarahan (*directing*) adalah memberikan tanggung jawab, perintah, dan instruksi kepada karyawan merupakan upaya untuk memastikan pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi. Pengarahan ini memungkinkan karyawan berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran. 3) Adanya keterbukaan, keterbukaan yang dimaksud adalah keterbukaan yang harus selalu didukung oleh kebijaksanaan, dan komunikasi yang berlebihan dapat menimbulkan kesalahpahaman. 4) Adanya penghargaan timbal balik, karyawan ingin hasil kerjanya diakui, meskipun sudah menjadi tugasnya untuk bekerja seefektif mungkin, misalnya dengan memberikan insentif berupa kenaikan pangkat, bonus, atau hadiah material; dan 5) Loyalitas, sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan cepat jika personilnya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dalam bekerja; Individu yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi memiliki dorongan kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Ha1 : Hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

H01 : Hubungan antar karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Saleh dan Utomo (2018) adalah cara karyawan berperilaku, bertindak, dan bersikap yang sesuai dengan nilai-nilai dan aturan perusahaan. Disiplin juga menciptakan suatu kondisi di mana individu-individu dalam organisasi dengan sukarela dan tanpa paksaan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku. (Syahfitri & Mardhiyah, 2023). Penerapan disiplin dalam pekerjaan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja para karyawan, menurut Hasibuan dan Sylvia (2019) dan Jufrizen dan Hadi (2021). Menurut Sinambela (2017), terdapat beberapa dimensi disiplin kerja yaitu 1) Kehadiran, karyawan dengan disiplin kerja yang buruk terbiasa terlambat masuk kerja, dan tanda ini merupakan sinyal dasar untuk menilai disiplin; 2) Kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja menjamin bahwa proses kerja diikuti dan norma-norma kerja perusahaan ditaati; 3) Kepatuhan kerja ditunjukkan dengan tingkat pertanggungjawaban tenaga kerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya. 4) Kewaspadaan, tenaga kerja yang waspada selalu berhati-hati, metodis, dan tekun dalam bekerja, serta memanfaatkan prasarana dan sarana yang tersedia secara efektif dan efisien; dan 5) Bekerja secara etis, tenaga kerja bisa bertindak tepat atau bertindak tidak tepat, etika kerja adalah ekspresi dari disiplin kerja karyawan, dan itu adalah semacam tindakan disipliner.

Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

H02 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Irnanda *et al*, 2019), lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai kombinasi alat, peralatan, dan materi yang digunakan, bersama dengan konteks tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan pekerjaan, baik itu secara individu maupun kelompok. Menurut Pratama dan Wismar'ain (2018) dan Ahmad *et al* (2019), lingkungan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sedarmayanti (Rosa, 2015) mengemukakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Pencahayaan di lingkungan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan dalam upaya menjaga keamanan dan kelancaran pekerjaan. Maka, perlu untuk memperhatikan tingkat pencahayaan yang cukup terang tanpa menyilaukan; 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen adalah gas yang sangat penting bagi makhluk hidup untuk bertahan hidup 3) Kebisingan di tempat kerja merupakan masalah yang menantang bagi para ahli yang berusaha mengatasinya; 4) Aroma di tempat kerja bisa dianggap sebagai bentuk polusi yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau yang berkelanjutan dapat merusak sensitivitas penciuman; dan 5) Keamanan di tempat kerja adalah faktor krusial untuk memastikan keadaan tempat kerja tetap aman, sehingga perhatian terhadap aspek keamanan harus diperoleh.

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

H03 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

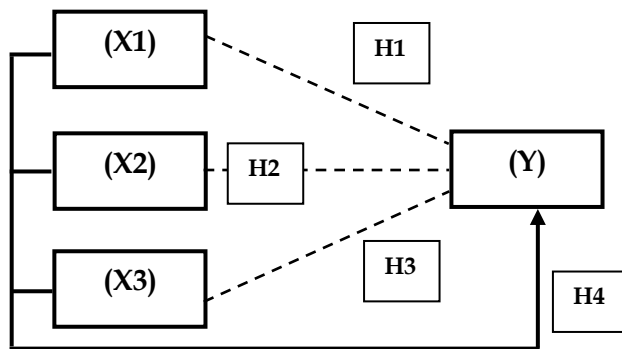
Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan oleh Cordoso (Megantara *et al*, 2019) adalah hasil kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan (Lubis & Siregar, 2023). Menurut Sitinjak *et al* (2021), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan dan dorongan karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Afandi (2018) dalam mendefinisikan indikator kinerja karyawan, yaitu 1) Produktivitas, suatu satuan ukuran terkait dengan jumlah pekerjaan yang dapat diungkapkan dalam bentuk numerik atau ekuivalen numerik lainnya; 2) Tingkat Mutu Pekerjaan, satuan ukuran kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk menilai tingkat atau kualitas hasil kerja; dan 3) Ketertiban Kerja, tindakan patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, merupakan karakteristik individu yang memiliki motivasi tinggi dalam dunia kerja.

Ha4 : Hubungan antar manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

H04 : Hubungan antar manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank X

Penelitian ini mengadopsi suatu konsep kerangka berpikir yang meliputi:



Gambar.1 Kerang Berpikir

METODOLOGI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dengan melibatkan 32 karyawan bank. Data primer dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bank. Data sekunder diperoleh dari literatur, sumber *online*, dan penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih faktor terhadap satu variabel menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, responden dari penelitian ini, yaitu karyawan PT Bank X, sebagian besar adalah laki-laki, mencapai 53,13%, dengan kelompok usia mayoritas berkisar antara 35 hingga 39 tahun, yaitu sebanyak 40,63%. Mayoritas responden juga memiliki tingkat pendidikan S-1, yakni sebesar 93,75%, dan sebagian besar dari mereka menduduki jabatan Priority Banking Relationship Manager dan Priority Banking Representative, masing-masing sebesar 9,37%. Penelitian ini menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan valid dan reliabel, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Valid dan Reliable *Human Relation* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.931	10		

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 2. Hasil Pengujian Valid dan Reliable Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Pengujian Valid dan Reliable Lingkungan Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 4. Hasil Pengujian Valid dan Reliable Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Nilai Asymp. dari uji Normalitas yang tercatat adalah sebesar 0,168, seperti yang tergambar dalam Tabel 5 di bawah ini. Menurut pedoman, nilai ini melebihi batas yang telah ditetapkan untuk menyatakan bahwa data terdistribusi dengan teratur.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	.168 ^c

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

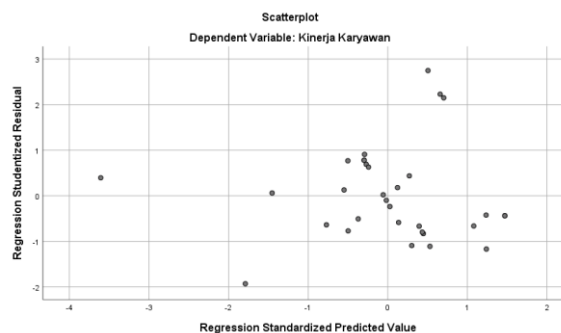
Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak saling berkorelasi kuat. (lihat Tabel 6 di bawah). Berdasarkan kesimpulan ini, diketahui tidak ada tanda-tanda multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Human Relation</i>	.188	5.310
Disiplin Kerja	.336	2.979
Lingkungan Kerja	.190	5.269

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa titik-titik data pada Gambar 1 yang terletak di bawah ini tersebar luas dan tidak ada pola yang konsisten. Titik-titik data tidak memiliki pola yang jelas, dan tersebar secara acak, mengindikasikan bahwa distribusi data bersifat acak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.713	1.542		.463	.647
<i>Human Relation</i>	.191	.085	.291	2.235	.034
Disiplin Kerja	.228	.056	.398	4.090	.000
Lingkungan Kerja	.207	.082	.328	2.537	.017

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Tabel 7 menyajikan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu: Konstanta memiliki nilai sebesar 0,713, yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada kondisi terendah adalah 0,713. Semakin baik hubungan antar manusia, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan peningkatan sebesar 0,191 untuk setiap kenaikan satu satuan nilai hubungan antar manusia. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan peningkatan sebesar 0,228 untuk setiap kenaikan satu satuan nilai disiplin kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan peningkatan sebesar 0,207 untuk setiap kenaikan satu satuan nilai lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	582.505	3	194.168	95.442	.000 ^b

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil transformasi data yang terdokumentasi dalam Tabel 8, nilai F-hitung mencapai 95,442, yang melebihi nilai 2,95, atau dengan kata lain, tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sesuai dengan nilai sig. Variabel interaksi manusia (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) semuanya menunjukkan pengaruh yang menguntungkan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), seperti yang disimpulkan dari hasil temuan. Sebagai hasil dari temuan ini, Ha4 diakui dan diumumkan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.901	1.42633

Sumber: Proses pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dijelaskan oleh 90,1% variabel-variabel tersebut, sementara 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terungkap bahwa semua pernyataan yang terdapat dalam variabel independen, yaitu hubungan manusia (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), serta dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), telah diuji dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia di antara personel perusahaan berada dalam keadaan sehat. Hal ini ditunjukkan pada hasil kuesioner diketahui bahwa komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik dan respon yang terjadi juga terbilang cukup bagus. Atasan juga memberikan komando yang baik kepada bawahan sehingga menciptakan hubungan yang baik diantara atasan dan bawahan. Karyawan juga terbuka dalam hal saling bertukar pikiran terhadap permasalahan yang terjadi pada saat bekerja, yang hal tersebut menimbulkan rasa saling menghormati diantara karyawan dan membuat karyawan tersebut loyal dikarenakan *human relation* yang tercipta cukup baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangestu et al. (2020) yang menemukan bahwa interaksi antar manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa atribut disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan datang tepat waktu dan mengikuti semua standar perusahaan. Karyawan juga memperhatikan kapasitas kerjanya untuk memenuhi standar kerja perusahaan, serta banyaknya kesalahan yang terjadi dalam bekerja dan bekerja dengan memperhatikan moralitas kerja yang terkait dengan etika perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasemiati (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, studi perusahaan tentang faktor lingkungan kerja memenuhi harapan karyawan di tempat kerja. Area kerja sudah memiliki pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang tepat, yang meningkatkan moral staf. Tingkat kebisingan dan bau yang rendah, serta adanya langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja, semuanya berkontribusi pada kenyamanan tempat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herdinawan et al. (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, interaksi manusia, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan di tempat kerja semuanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang positif, inklusif, dan mendukung dapat mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan pertumbuhan profesional bagi karyawan. Hubungan manusia yang baik menciptakan lingkungan yang memberikan motivasi dan dukungan, sementara disiplin kerja yang kokoh menjamin efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Ketiga aspek ini sangat krusial untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Pangestu et al. (2020) yang menemukan bahwa interaksi antar manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa interaksi manusia, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama maupun secara individual memiliki pengaruh baik sebagian maupun secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan di PT Bank X. *Human relation* yang terjadi di tempat kerja menciptakan lingkungan yang saling mendukung, memperkuat motivasi, dan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dengan menjaga tingkat disiplin yang baik, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja, memastikan pencapaian kualitas kerja yang optimal, dan melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Di samping itu, adanya lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung menciptakan kondisi yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi.

Penulis menyarankan perusahaan berdasarkan temuan penelitian yaitu harus menciptakan komunikasi secara dua arah antara karyawan dengan atasan. Perusahaan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan juga harus memastikan instruksi dan jadwal kerja disampaikan dengan jelas kepada karyawan. Lakukan evaluasi kinerja secara teratur dan berikan pujian atau saran perbaikan jika diperlukan, ini mencakup kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap prosedur operasional yang ditetapkan. Serta, perusahaan harus lebih memperhatikan peralatan mesin yang lebih tenang dengan fitur pengurang kebisingan dan gunakan penghalang suara seperti panel penyerap suara untuk mengurangi pantulan suara dan meredam kebisingan di tempat kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Oleh karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka disarankan kepada pihak-pihak yang akan meneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi waktu, ruang, maupun variabel yang diteliti dengan memberikan rasa aman kepada responden untuk mereka memberikan informasi, terutama tentang perlindungan privasi mereka sehingga mereka bisa mengisi kuesioner dengan nyaman dan jujur. Selain itu peneliti selanjutnya harus membuat pernyataan yang lebih kompleks dan memastikan bahwa responden benar-benar memahami kuesioner yang mereka isi sehingga data yang didapatkan lebih akurat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang berperan serta dalam penyelesaian proyek ini. Terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas panduan dan masukannya yang berharga pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Hasibuan, J. S., & Silvyva, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147).
- Herdinawan, F., Umam, M., & Khoirul, R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Sayidiman Magetan)*. Doctoral Dissertation. Surakarta: IAIN Surakarta.
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38-45.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kasemiati, T. A. (2022). *Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Mina Kota Tegal*. Doctoral Dissertation. Tegal: Universtas Pancasakti Tegal.
- Lubis, L. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Work-Family Conflict And Work Stress On Employee Performance During The Covid-19 Pandemi (Study on Employees of PT. Kreasi Kotak Megah). *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 3(03), 115-124.
- Marsinah, L. (2019). *Manajemen SDM; Berbasis Revolusi Industri 4.0*. Palembang: Deepublish.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1).

- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3) 186-197.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., ... & Gunaisah, E. (2021). Kinerja karyawan (era transformasi digital). *Media Sains Indonesia*.
- Syahfitri, K. D., & Mardhiyah, A. (2022). The Effect Of Work From Home And Work Discipline On The Performance Of BPJS Ketenagakerjaan Medan City Branch. *Jurnal Sosial Sains Dan Komunikasi*, 1(01), 8-21.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.