



## Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara

Rahmat Hidayat<sup>1\*</sup>, Agussalim M<sup>2</sup>, Delvianti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [rhidayat1905@gmail.com](mailto:rhidayat1905@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari hubungan pada kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa. Tentukan sebagian dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa. Memeriksa efek untuk hubungan human relations dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa. Pengumpulan data dengan metode yang digunakan yaitu menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik perekaman data dipakai dokumen, wawancara, dan survei. Populasi digunakan dalam penelitian ini yaitu Pt. Andalan Artha Primanusa sebanyak 83 karyawan tetap dengan sampel teknik total sampling yaitu 83 orang karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian didapatkan human relations memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Human relations (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Kontribusi pada variabel independen sebesar 0,776 atau 77,6%. 22,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti pendidikan, motivasi, kompensasi, dan stres kerja.

**Kata Kunci:** *Human Relations, Lingkungan Kerja, Kinerja*

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of the relationship on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa. Determine some of the impacts of the work environment on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa. Examine the effects of the relationship between human relations and the work environment on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa. Data collection methods used were field research and library research. Data recording techniques used documents, interviews, and surveys. The population used in this study was Pt. Andalan Artha Primanusa as many as 83 permanent employees with a total sampling technique sample of 83 employees using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of the study showed that human relations has a positive and important impact on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa North Jakarta. The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa North Jakarta. Human relations (X1) and the work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Andalan Artha Primanusa North Jakarta. The

contribution to the independent variable was 0.776, or 77.6%. The remaining 22.4% was influenced by other variables outside this study, such as education, motivation, compensation, and job stress.

**Keywords:** Human Relations, Work Environment, Performance

## PENDAHULUAN

Karyawan mewujudkan pusat hasil yang paling penting bagian dalam perusahaan karena menyimpan akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan daya kreasi yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan menjelang menyebar asosiasi dan penyampaian perusahaan. Seiring lelehan sains nyana dan teknologi canggih bangun munculnya mutasi-mutasi baru dibidang taktik penciptaan, tebakan menyemangati perusahaan menjelang mempertinggi perkiraan dan kemahiran umbi dampak manusianya, agar bisa melahirkan zat yang bertingkat tinggi. Produk yang bertingkat tinggi akan dihasilkan berasal orang upahan yang mampu mengikhlaskan kapabilitas terbaiknya menjelang perusahaan.

Menurut Gery Dessler (2017:256) kapabilitas seumpama Hasil peranan secara mutu dan total yang dicapai oleh seorang orang upahan bagian dalam memadankan tugasnya sepikiran tambah tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kapabilitas adalah mutu peranan, total peranan, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Bidang inayat yang bermaksud kapabilitas yang dedikasi berasal karyawannya adalah PT. Andalan Artha Primanusa yang berkecimpung dibidang pertambangan Batubara. Karyawan di rat kongsi pertambangan dituntut menjelang memegang babak anugerah jasad yang tinggi bagian dalam bekerja. Hal termuat disebabkan perusahaan di rat kongsi pertambangan berkecimpung bagian dalam rat penciptaan dan pengumpulan bawaan akhir penciptaan. Dengan melampan dan menjadikan anak sosok mentah bumi, yang berjasa tempuh memegang pandangan hidup ekonomis yang tinggi.

Namun, pada kenyataannya dalam tabel 1 terlihat bahwa tidak ada satupun realisasi yang mencapai target dalam 3 tahun terakhir. Penulis telah melakukan wawancara dengan *Mining Supervisor* PT. Andalan Artha Primanusa, beliau mengatakan bahwa target yang tidak tercapai ini dikarenakan adanya keterlambatan laporan dari karyawan seperti peralatan yang harus diperbaiki karena efektifitas kerja alat sudah berkurang, kondisi galian yang tidak memungkinkan dan antrian angkutan *dumpruck* yang memakan waktu lama. Hal ini disebabkan karena karyawan terkadang memanfaatkan ketidakefektifan alat dalam bekerja sebagai waktu untuk mereka beristirahat, kemudian hubungan antar karyawan dibagian lapangan dengan karyawan dibagian mekanik yang kurang baik sehingga terkadang karyawan bagian lapangan malas untuk membicarakan mengenai kondisi alat yang mereka pegang. Lalu kondisi lingkungan kerja fisik yang kekurangan lampu dan non fisik yang terkadang menghambat proses produksi seperti hujan yang menyebabkan area tambang menjadi lunak dan susah untuk dilalui *dumpruck* dan *excavator* yang tidak cukup untuk mengimbangi banyaknya *dumpruck* yang akan mengangkut hasil tambang. Dibawah ini adalah laporan pencapaian realisasi pertambangan PT. Andalan Artha Primanusa :

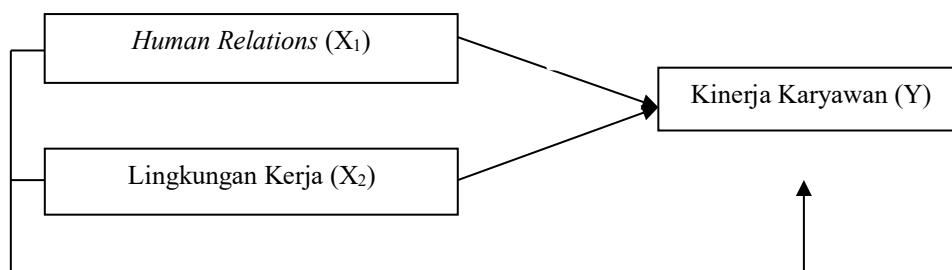
**Tabel 1. Target dan Realisasi Pertambangan PT. Andalan Artha Primanusa**

Tahun	Overburden (BCM)		Batubara (MT)	
	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi
2020	3,932,204.00	3,554,787.18	979,113.00	858,059.67
2021	4,542,375.00	3,501,574.44	1,176,841.00	966,059.23
2022	7,917,692.67	7,160,909.76	1,574,295.80	1,405,099.91

Sumber : PT. Andalan Artha Primanusa (2023).

Tidak tercapainya objek penggarapan yang direncanakan kedurhakaan satunya disebabkan oleh tata pekerjaan perlengkapan-perengkapan mekanis yang tidak efisien, disebabkan oleh adanya kala yang lapas percuma karena bab perlengkapan-perengkapan bawa yang kudu menunggu (antri), Adanya bab subjek yang jejas memengaruhi emendasi dan bab-bab lainnya yang tidak pengaruh dan perkiraan tepatnya duga traktat motor cungo curi dengan motor bawa (match factor). Masih rendahnya kebolehan penciptaan perlengkapan mekanis bisa melantarkan berkurangnya masa kriya efektif, sehingga kemangkusan kriya perlengkapan menerjal yang ditimbulkan oleh adanya masa tegahan ambang masa alarm kriya dan juga ketidakserasian tertib pemrograman yang dibuat. Untuk melangkaui perkara ini dongeng teristiadat dilakukan cara mendayagunakan pemrograman alarm kriya perlengkapan dan alarm kriya pekerja terutama ambang perlengkapan bobot agar bisa hidup secara maksimal. Dari bainah tercantum dongeng sekretaris menjejaki bahwa human relations dan mayapada kriya yang tersua di PT. Andalan Artha Primanusa masih belum optimal karena karyawannya yang kira keinsafan kepada saling mereka relasi yang hormat sehingga komplikasi dilapangan yang seharusnya bisa diolah pakai masa yang sepiantas bekerja tempo karena pengabaran yang tidak tinjau dilakukan.

Menurut Daeng (2021:4) human relations mewujudkan suatu jalan lingkaran tunggangan seslat firman dan pekerja, pekerja esa tambah pekerja lainnya kepada mengarang suatu kegembiraan bagian dalam berproses agar mempersangat produktifitas pekerjaan. Pengukuran human relations adalah perpautan tambah atasan, perpautan tambah teman pekerjaan, perpautan tambah klien dan perpautan tambah masyarakat. Lebih melantur tempat pekerjaan mematuhi Nitisemito (2018:97) adalah barang apa yang tersua di selingkar pekerja dan bisa menguasai bagian dalam melaksanakan jawatan yang diembankan kepadanya misalnya tambah adanya larutan conditioner (AC), penerangan yang menyedang dan sebagainya. Pengukuran tempat pekerjaan adalah nada pekerjaan, perpautan tambah teman pekerjaan dan tersedianya kemudahan pekerjaan. Berikut adalah pokok konseptual penentuan beriringan hipotesis :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H<sub>1</sub>. Diduga *human relations* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa.
- H<sub>2</sub>. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Artha Primanusa.
- H<sub>3</sub>. Diduga *human relations* dan dunia kriya secara serempak berkecukupan berarti terhadap kapabilitas pekerja PT. Andalan Artha Primanusa.

Penelitian ini dilandasi oleh pengembara kausa yang dilakukan oleh Liawati (2020) Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang WTC Serpong Tangerang yang berhasil konsekuensi human relations dan dunia acara berpengaruh klise dan bermakna secara parsial dan simultan terhadap imbas pelopor. Lebih menikung penentuan yang dilakukan oleh Mugi Anggara Prayogi. Nana Dyki (2023) Pengaruh Human Relations, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rintisan (Start Up) Dsociety Cabang Medan yang berhasil konsekuensi bahwa human relation, vak acara dan dunia acara secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja pelopor. Berdasarkan tilikan diatas, juru tulis zakar melakukan penentuan agar menangkap imbas pelopor dan beberapa fragmen yang renggut akan mencabuli imbas pelopor tambah judul “Pengaruh Human Relations Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Artha Primanusa”.

## METODE PENELITIAN

Dalam pemeriksaan Itu menggunakan informasi numerik/kuantitatif. Angka atau biji dianggap serupa wujud informasi kuantitatif. Dengan informasi teras menemukan pokok informasi yang digunakan bagian dalam pemeriksaan ini. Selain itu digunakan pengkajian daftar acuan yakni mengarahkan petunjuk menyeberangi penyebaran karet dabir laba menyerahkan pendahuluan akaid kepada tilikan dan mengakses website tergantung pakai pemeriksaan. Metode Pengumpulan Data pakai kuisioner. Banyaknya peguyuban yang digunakan adalah pekerja terhalang PT. Andalan Artha Primanusa sejumlah 83 orang. Total sampling digunakan jika taksiran populasinya jumlah semenjak 100 orang, dongeng dabir menjadikan 100% taksiran peguyuban yang terdapat dekat pekerja terhalang PT. Andalan Artha Primanusa yaitu sejumlah 83 orang. Uji t, F, dan koefisien kesimpulan menemukan preskripsi ulasan yang digunakan dan ulasan kelesuan linier berganda. Perangkat kepala dingin SPSS v.24 akan digunakan kepada mengerjakan ulasan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskripsi Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis seks menyimpan imbalan perbanyak setiap manusia menjelang mampu memungut suatu kanon terhadap bagian yang sedang dihadapinya. Pada sijil mengekang dikemukakan imbas pemeriksaan melewati indoktrinasi daftar pertanyaan berdalil macam seks responden.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	75	90.4	90.4	90.4
	Perempuan	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Berdasarkan catatan melarang bisa disimpulkan bahwa pekerja suami-suami sejumlah 75 anak atau 90.4% lebih berlebihan pakai pekerja istri sejumlah 8 anak atau 9.6%. Hal ini dikarenakan ambang segmen penggarapan diperlukan lebih berlebihan suami-suami karena keaktifan berat.

#### 2. Usia

Usia seseorang menguasai cara dan sepak terjang seseorang bagian dalam berinteraksi. Pada catatan 3 bisa dilihat ganjaran analisis berdalil umur serupa berikut :

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-23	5	6.0	6.0	6.0
	24-30	27	32.5	32.5	38.6
	31-37	39	47.0	47.0	85.5

38-44	12	14.5	14.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Dari register 3 diatas bisa disimpulkan bahwa pekerja terbanyak berpusat dekat uluran umur 38-44 hari sejumlah 39 bani atau 47%. Hal ini dikarenakan perusahaan menyimpan pekerja yang persangkaan ahli dibidang produksi.

### 3. Pendidikan

Pendidikan seorang pekerja menguasai pekerja termasuk bagian dalam menelurkan kapabilitas yang maksimal. Pada register 4 bisa dilihat risiko pemeriksaan berlandasan tempo menyala seperti berikut:

**Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	37	44.6	44.6	44.6
	S1	46	55.4	55.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa karyawan terbanyak memiliki pendidikan akhir S1 sebanyak 46 orang atau 55.4%. Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan karyawan berpendidikan akhir sarjana untuk mengetahui kondisi barang produksi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis stagnasi linier berakat adalah kesudahan secara linear seslat dua atau lebih sebab berjaya tambah sebab dependen. Analisis ini menjelang memafhumi depan kesudahan seslat sebab berjaya tambah sebab dependen apakah berlawanan sebab berjaya mempunya lukisan atau klise dan menjelang menduga pandangan hidup berpunca sebab dependen apabila pandangan hidup sebab berjaya menempuh pertambahan atau penurunan. Persamaan stagnasi linear berakat yang dihasilkan berpunca perbahanan fakta diadopsi berpunca susunan coefficients yang disajikan ambang susunan 5 bersama ini

**Tabel 5. Analisa Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.040	4.667		.223
	HR	.754	.109	.559	6.904
	LK	.645	.138	.379	4.681

a. Dependent Variable: KK

Persamaan kemerosotan bisa diturunkan serupa bersama berpangkal Tabel 5:

$$Y = 1,040 + 0,754 X_1 + 0,645 X_2 + e$$

1. Dari penyejajaran tersimpul bisa dilihat bahwa konstanta sebanyak 1,040 secara matematis mengatakan bahwa jika ideal human relations dan negeri kriya serupa pakai kosong dongeng ideal daya (Y) adalah sebanyak 1,040. Dengan omongan lain ideal daya tanpa human relations dan negeri kriya adalah sebanyak 1,040 satuan.
2. Nilai koefisien kemerosotan sebab human relations sebanyak 0,754, koefisien berguna cetakan artinya sela sebab human relations terhadap daya berkecukupan cetakan. Hal ini berisi bahwa jika kelahirannya pertambahan sebab human relations sebanyak tunggal bala

- dongeng daya akan bertambah sebanyak 0,754 bala. Kenaikan sebab human relations berpisah pertambahan ambang sebab daya.
3. Nilai koefisien kemerosotan sebab negeri kriya sebanyak 0,645, koefisien berguna cetakan artinya sela sebab negeri kriya terhadap daya berkecukupan cetakan. Hal ini berisi bahwa jika kelahirannya pertambahan sebab negeri kriya sebanyak tunggal bala dongeng daya akan bertambah sebanyak 0,645 bala. Kenaikan sebab negeri kriya berpisah pertambahan ambang sebab daya.

### Analisa Koefisien Determinasi

Analisa koefisien pucuk segmen bagian dalam kemunduran linier beranak pinak digunakan memeriksa mengindra persentasi sedekah imbalan asas berhak yang terjalin berpangkal human relations (X1) dan negeri kriya (X2) secara serentak terhadap sebab dependen daya (Y). Analisa koefisien ujung yang dihasilkan berpangkal penyimpanan keterangan berpangkal urutan 6 bersama ini

**Tabel 6. Hasil Analisa Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.776	13.119

a. Predictors: (Constant), LK, HR

Tabel 6 di tangkai menyinggir bahwa kum Adjusted R Square sebanyak 0,776 atau 77,6%, ayat ini menunjukkan bahwa saham sumbangan variabel independen *human relations* (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebanyak 0,776 atau 77,6%. Sedangkan sisanya sebanyak 22,4% dipengaruhi oleh penyebab lain diluar analisis ini serupa pendidikan, motivasi, kompensasi, tegangan peranan dan yang lainnya.

### Uji t

Uji t digunakan kepada memeriksa apakah terpendam kelanjutan yang berarti secara perorangan berpokok penyebab berlibur terhadap penyebab terikat. Hasil percobaan t berpokok analisis ini bisa disajikan dekat catatan 7 bersama ini

**Tabel 7. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.040	4.667		.223	.824
HR	.754	.109	.559	6.904	.000
LK	.645	.138	.379	4.681	.000

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan periode sig 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), percobaan batu gamping balasan tambah ideal t urutan sebanyak 1.99006 dan  $df = n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$  (tambah n adalah berlebihan materi yang diteliti dan k adalah penyebab bebas). Output SPSS berbunga urutan 4 di ujung menggelindingkan temuan percobaan t serupa bersama:

- a. Hubungannya adalah 6.904 dan nilainya melebihi 1.99006, sehingga nilai t lamar diperoleh. H1 ditolak karena Tromance Tersembunyi dan Sig -robies adalah  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa kadang -kadang hubungan yang berbeda memiliki dampak yang signifikan pada kinerja.



- b. Nilai T dari variabel bypass kerja adalah 4.681, yang lebih besar dari nilai tabel t 1.99006. Oleh karena itu, jumlah T untuk Sig dan Sig -Rampage ditolak menjadi 0,000 <0,05. H2 diterima. Oleh karena itu, UPA telah menyimpulkan bahwa ada beberapa layanan dalam subarea kegiatan.

### Uji F

Uji F dilakukan dengan memantau Fama F dan Sig. Meja ANOVA menjual SPSS. Hasil tes akan disajikan pada front 8 untai berikut:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49155.768	2	24577.884	142.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13769.124	80	172.114		
	Total	62924.892	82			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, HR

Tabel 8 menunjukkan Ho ditolak karena jumlah F hitung sebanyak 349.321 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,96 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian bisa disimpulkan penyebab human relations (X1) dan bidang pekerjaan (X2) secara simultan / bersama-serupa berharta berarti terhadap daya (Y) pekerja PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja

Hasil penentuan menyinggirkan bahwa terdapat ekor lukisan dan berarti seslat penyebab human relations terhadap daya pekerja yang berisi setiap kenaikan human relations akan berlaga dekat kenaikan terhadap daya pekerja PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Dengan ekor lukisan dongeng bisa ditemukan cacat tunggal resam mempersangat daya adalah pakai mempersangat human relations yang kelahirannya di perusahaan.

Dalam suatu tata laksana, human relations diperlukan menginjak semenjak fase tata laksana harkat tangkai kait dekat harkat pelaksana, terpacul semenjak tempat tinggal dan biro bergerak. Hal ini bercita-cita kepada saling merapatkan aksioma relasi dan merebut suatu kesenangan semenjak apa yang ramal bergerak kerjakan. Selain itu, human relations diperlukan bagian dalam kosmos jual beli dan perseroan karena memerhatikan bagaimana warga bisa berlangsung pakai konstruktif bagian dalam kelompoknya sehingga melahirkan suatu maklumat bagian dalam pencapaian sasaran forum maupun pencapaian sasaran personal. (Sa'diyah, 2019:1). Human relations bisa dilakukan kepada mengikis sekatan - sekatan komunikasi, mementahkan cacat pengenalan dan melebarkan sisi bermanfaat hukum moral manusia.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penentuan menyinggirkan bahwa terdapat ekor lukisan dan berarti seslat penyebab bidang pekerjaan terhadap daya yang berisi setiap kenaikan bidang pekerjaan akan berlaga dekat kenaikan terhadap daya pekerja PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Dengan ekor lukisan dongeng bisa ditemukan cacat tunggal resam mempersangat daya adalah pakai mempersangat bidang pekerjaan yang dimiliki.

Nitisemito (2020:97) mencurahkan bahwa Lingkungan tugas adalah segalanya yang kedapatan di seturut orang upahan dan bisa menguasai bagian dalam mewujudkan jabatan yang diembankan kepadanya misalnya tambah adanya larutan conditioner (AC), penjelasan yang menyedang dan sebagainya. Kondisi negara tugas dikatakan ketakziman atau sejiwa apabila pribadi bisa menolak kesibukan secara optimal, sehat, tenang dan tenteram dan nyaman. Kesesuaian negara tugas bisa dilihat akibatnya bagian dalam langkah kala yang termin lebih suntuk lagi negara-negara tugas yang perbanyak ketakziman bisa mengeklaim orang upahan dan kala yang lebih berlebihan kintil tidak memanggul diperolehnya kalender susunan tugas yang efisien.

### 3. Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penentuan memperlihatkan bahwa human relations (X1) dan negara tugas (X2) secara simultan / bersama-arahan berartia berarti terhadap daya (Y) orang upahan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Pengaruh human relations dan negara tugas terhadap daya yang produktif potret bermakna setiap pertambahan pergesekan dan negara tugas akan bertubrukan dekat pertambahan terhadap daya (Y) karyawan PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan *human relations* dan lingkungan kerja yang dimiliki.

Menurut Donni Junni Priansa (2022:269) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja bisa ditingkatkan malayari persinggungan masing-masing pegawai dan kawasan peranan yang diberikan perusahaan. Komunikasi dan kawasan peranan bergabung bagian dalam menggondong pertambahan kekuatan pegawai, sehingga kepada mencengkam kekuatan yang ketakziman teristiadat diperhatikan persinggungan antar masing – masing pegawai dan kawasan peranan yang diberikan oleh perusahaan.

Sumber kekuasaan yang terpenting bagian dalam suatu kelompok adalah kausa kekuasaan jiwa, marga-marga yang merelakan tenaga, bakat, kreatifitas dan servis berjerih payah menjelang kelompok agar suatu kelompok tertera bisa beku eksistensinya. Setiap jiwa memiliki human relations yang aneh sirat-sirat yang esa dan yang lainnya. Untuk itu perusahaan harus mampu menukas sifat persinggungan mulai sejak masing-masing pegawai agar aksi bisa penjuru pakai dini dan tepat. Selain itu ambang umumnya, kawasan peranan yang ketakziman akan merelakan lindungan hisab pegawai kepada menggalakkan nafsu pretensi peranan beiring ketenangan peranan beiring keamanan peranan. Gairah peranan yang tinggi akan menghadirkan harkat gambar kepada beraktivitas dan akan berakhir ambang kreativitas peranan. Kenyamanan bagian dalam main juga akan membuat etik peranan yang tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hubungan dapat memiliki dampak positif dan bijaksana pada keterampilan PT. Andalan Alta Primausa, Jakarta Utara.
2. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif dan penting pada keterampilan PT. Andalan Alta Primausa, Jakarta Utara.
3. Relationships (x1) dan lingkungan kerja (x2) pada saat yang sama/bersama-sama - dampak positif dan penting yang serupa pada keterampilan PT. Andalan Alta Primausa, Jakarta Utara.



4. Kontribusi kulit dengan nilai otonom 0,776 atau 77,6%. 22,4% sisanya akan dipengaruhi oleh alasan lain di luar keputusan ini, seperti pendidikan, motivasi, kompensasi, dan ketegangan peran.

### Saran

Batasan penentuan memperlihatkan kapabilitas pekerja PT. Andalan Artha Primanusa Jakarta Utara. dipengaruhi oleh human relations dan zona peranan yang diberikan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mendandani human relations yang kelahirannya karena tambah persinggungan yang setia dongeng bisa mengakibatkan aliansi peranan yang membantu dan berlaku bagian dalam mengangkat sepaham keputusan, hidup kurun main persinggungan tidak semata-ain mendengar, dan mempersembahkan masukan, tetapi juga beroperasi bagian dalam persinggungan yang professional agar masukan yang didapat atau jawatan yang dibebankan bisa terlewati tambah setia. Lebih lanjut perusahaan harus mampu membangun pondasi yang kuat dari internal agar karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Instansi juga perlu memperbaharui beberapa fasilitas yang sudah rusak atau tidak layak pakai, seperti memperbaharui lampu yang sudah redup dan menambah lebih banyak penerangan di area tambang. Kemudian perusahaan bisa menambah timbunan jalan agar mobil dapat lewat disaat hujan. Diharapkan perusahaan juga melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas perkerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan pegawai mampu kepada bisa menangani dan menggenjot kala kerja. Hal lain yang dianggap penting bagian dalam memperteguh daya adalah efektifitas operasi benih kesudahan jawatan kuasa turut kedaulatan pegawai bagian dalam menangani jawatan dan tanggung jawabnya. Setelah melihat dng cermat sejumlah ayat tertulis diatas dongeng diharapkan pegawai bisa memasrahkan daya yang kesetiaan dan ayat tertulis bisa memasrahkan resultan klise kurang keberlangsungan perusahaan.

### REFERENSI

- Aditya Angga Kusuma. 2021. The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*. Vol 21 No 1 Hal 1 – 10.
- Andre Vernandes. Rice Haryati. Susi Yuliastanty. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kota Padang. *JM*. Vol 4 No 1 Hal 17 – 28.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 3 No 3 Hal 240 – 247.
- Dessler Gary. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dian Multi Munawaroh. Sekartaji Anisa Putri. 2021. Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Jurnalistik*. Vol 7 No 2 Hal 1 – 6.
- Effendy, Onong Uchjana. 2022. *Human Relation & Public Relation*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Eka Farida. Neneng Rika. 2021. Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EcoGen*. Vol 4 No 1 Hal 133 – 141.
- Eko Widodo Suparno. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi Irham. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah Pohan. 2022. The Effect Of The Work Environment On Employee Performance In The Beringin District Office Of Deli Serdang Regency. *The International Journal of Social Sciences*. Vol 3 No 1 Hal 13 – 20.
- Ferdinansyah, Daeng Sani. 2021. *Human Relation*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Fitra Amalia Hutagalung. Humaizi. 2020. Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan

- Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (WIKA BETON) Binjai. *Jurnal Network Media*. Vol 3 No 2 Hal 29 – 34.
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan yang kompetitif*. Yogyakarta: Ghadjamada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2022. *Manajemen Pribadi. überarbeiteteausgabe*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ich Putu Gede Pradnyana Wibawa Putra Parwa. Widani Sugianingrat. 2023. Hubungan dan Keterampilan dalam Kinerja Karyawan (PT, Denpasar. Penelitian di Bali Perdana Lestari). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Pariwisata*. Vol 3 nr. 4pp. 621-631.
- Ismail. Andy Muhammad | Imran Tajuddin | Muhammad Abbas | 2023. Dampak gaya manajemen dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. *Fanya*. Vol 6 No Waduk Management Page233-246.
- Leonardo Lengkey. Rahmat Kirim. Regina Tifnea Saeran. 2023. *Jurnal EMBA*. Volume 11, tidak ada hlm. 31-43.
- Leahwatty. 2020. Matahari - Kaufhaus Industri WTC Serpong Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 3 No. 3 HAL248-257.
- Manguluangagussalim. 2017. Padang: Ekasakti Press. Merlinda Saptori. 2022. Layanan karyawan yang terkait dengan hubungan dan sirkulasi. *Husnayain Business Review*. Vol melarang pemungutan suara untuk reservoir. *Reservoir - 7th Mattis Robert & H. Jackson*
- John. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empatt.
- Miandhani Denniz Yuniar. Yusriadi. mnarti. Dwi Lindarto. 2021. Dampak hubungan dan komunikasi pada kinerja karyawan melalui etos kerja Gowerygency. *Prosiding Konferensi Internasional tentang Teknik Industri dan Manajemen Operasional*. 5-8.
- Mohammad Andridwi Aprianto. Nurastuti Utami Nurastuti. 2022. Dampak hubungan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan selama Covid 19 pandemi dan etos kerja sebagai variabel intervensi. (Pt. Pegawai Bank Pembangunan Regional di Cabang Penajam Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (Bankaltimtera). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 24 NEIN FORBIDSPPEKISPP. 13-28.
- Monica Novira. Agussalim M. Yulistia. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Karyawan Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. *JM*. Vol 4 No 2 Hal 303 – 316.
- Mugi Angara Pravagi. Nana Deki. 2023. Dampak hubungan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (inisiasi) di perusahaan pilot. *Ekonomi Bagian Trans*. Vol 3 No. 2 Page322-331.
- Nitisemitoalex. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gallia, Indonesia.
- Noto Susanto. 2023. Dampak lingkungan kerja dan motivasi untuk mengatasi kinerja karyawan South Pizza Hut Delivery Southern Gehlan. *Jurnal Refleksi Ilmiah*. Volume 6 Tidak adalah PG. 292-299.
- Prianta Denis Ginny. 2022. *Desain dan Entwick Langphone HR*. Bandung: Alfabeta. Putri Noviyanti Farahdiba Gusti. Rais Dera Pua Rawi. Susetyowati Sofia2021. *Bankrakyat Indonesia (Persero) TBK Sorong Branch*. *Jurnal bisnis yang efektif*. Vol 3 No. 4 Halaman 456-463.
- Roal Donra Sihalohe dan Hotlin Black. 2019. Dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. *Asal usul usus suci kecepatan suci*. Vol. 9 Tidak ada undangan hah273-281. EL. 2019. *Hubungan manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Bibir Santisa. Mustangin. 2023. Dampak lingkungan kerja pada kinerja PT. ABC Persada.

- Jurnal Manajemen Keanekaragaman. Vol 3 No Waduk Meneran HAL95-111.
- Schultzd Schultz. 2021. Psikologi dan Pekerjaan. New Jersey: Pendidikan Pearson. Inc.
- Sedarmayanti. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Simanjuntak Payam. 2020. Einflun adalah Diehanressourcenökonomie. Jakarta: LPFEUI.
- Suniyoto. 2020. Manajemen Pribadi. Yogyakarta: Kappen.
- Wibowo. 2020. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawari Press. Wilson bangun. 2020
- Manajemen Personalia. Jakarta: Erlanga.a