

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA PERIODE 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

FADYA BERLIANNA ROFIQ
NPM: 19.1.02.02.0221

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

FADYA BERLIANNA ROFIQ
NPM: 19.1.02.02.0221

Judul:

PENGARUH *HUMAN RELATION*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA PERIODE 2022/2023

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 6 Juli 2023

Pembimbing I



Ismavantika Dyah Puspasari, M.B.A.
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh:

FADYA BERLIANNA ROFIQ
NPM: 19.1.02.02.0221

Judul:

PENGARUH *HUMAN RELATION*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA PERIODE 2022/2023

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ismayantika Dyah P., M.B.A
2. Penguji I : Itot Bian Raharjo, M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Fadya Berlianna Rofiq
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 14 Maret 2001
NPM : 19.1.02.01.0221
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 15 Juli 2023
Saya Menyatakan



Fadya Berlianna Rofiq
NPM. 19.1.02.02.0221

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

Kupersembahkan karya ini buat :

1. Diri sendiri yang kuat sampai detik ini
2. Ayah dan ibu
3. Serta seluruh keluarga besar dan sahabat terbaik
4. Almamater Universitas Nusantara PGRI Kediri
5. Dosen pembimbingku Bu Ismayantika Dyah P. dan Bu Dyah Ayu Paramitha yang sangat membantu dan membimbingku selama mengerjakan skripsi ini.
6. Terimakasih untuk tempat penelitian skripsi ini PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri

ABSTRAK

Fadya Berlianna Rofiq, *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Sukses Mitra Sejahtera, Skripsi, Program Studi Manajemen, FEB Kediri, 2023.

Kata Kunci: *Human relation*, motivasi kerja, lingkungan kerja, produktivitas karyawan

Kesuksesan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya produktivitas karyawan. Untuk mencapai produktivitas karyawan maka perlu adanya pemahaman tentang motivasi kerja karyawan. Menjalinkan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan sangatlah penting hal ini dapat menghindarkan terjadinya pertentangan sehingga tercipta hubungan yang harmonis baik antar karyawan maupun dengan atasan. Seperti masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera saat ini, tentang barang reject yang sebelumnya mencapai angka 5 yang artinya sangat jelek. Tetapi karena para atasan memberikan informasi yang jelas, target kerja harian, apa yang perlu diperhatikan saat bekerja dan memberikan semangat. *Human relation* yang berjalan baik antara atasan dan bawahan maka makin hari atau bulan tingkat barang *reject* sudah mencapai angka 1 yang bisa dibilang baik dan mengalami kenaikan yang cukup pesat.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena pengukuran pada variabel ini dalam bentuk angka yang bisa dianalisis menggunakan statistik / spss. Pendekatan ini melalui beberapa tahapan yaitu dari pengumpulan data melalui kusioner, menganalisis data dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 responden, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *human relation* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan . Secara simultan variabel *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ismayantika Dyah P., M.B.A. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.
7. Seluruh karyawan dan atasan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

FADYA BERLIANNA R.

19.1.02.02.0221

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Produktivitas Karyawan.....	10
2. <i>Human Relation</i>	12
3. Motivasi Kerja	17
4. Lingkungan Kerja	22
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Berpikir	27
E. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Variabel Penelitian	33
1. Identifikasi Variabel Penelitian	33

2. Definisi Operasional Variabel	34
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Instrumen Penelitian.....	44
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
B. Deskripsi Data Variabel	61
C. Analisis Data.....	65
D. Pengujian Hipotesis.....	73
E. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	44
Tabel 3. 2 Model jawaban dari masing-masing kuesioner.....	48
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Validitas	49
Tabel 3. 4 Hasil Uji Realibilitas	50
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	60
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4. 3 Bagian Responden.....	60
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden atas Human Relation (X1)	62
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja (X2)	63
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja (X3)	63
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden atas Produktivitas Karyawan (Y)	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Glejser	69
Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi	70
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji t (Parsial).....	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4. 1 Logo PT. Sukses Mitra Sejahtera	57
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Sukses Mitra Sejahtera	59
Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Probability Plot	66
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedasitas	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	93
Lampiran 3. Hasil Output SPSS	103
Lampiran 4. LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)	110
Lampiran 5. PT.SUKSES MITRA SEJAHTERA (SMS).....	111
Lampiran 6. Berita Acara Kemajuan Pembimbingan Penulisan Karya Tulis Ilmiah	112
Lampiran 7. Laporan Kegiatan.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Sumber daya yang didapat perusahaan seperti metode, mesin dan modal tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Suatu perusahaan perlu membina, mendorong, mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang memiliki potensi. Potensi yang dipunyai karyawan harus termotivasi dengan memenuhi keinginan karyawan.

Perusahaan merupakan suatu koordinasi sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum yang melalui pembagian pekerjaan, tanggung jawab, otoritas dan fungsi. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan maka memerlukan komunikasi yang baik di dalamnya. Tanpa adanya komunikasi yang baik tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai. Komunikasi yang efektif dan baik dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. *Human relation* yaitu suatu hubungan yang terjalin antar individu satu dengan individu lainnya yang dimana individu sebagai komunikator memperlakukan komunikator secara manusiawi agar menciptakan suatu komunikasi penuh

dengan keakraban yang didahului dengan pertukaran suatu informasi tentang identitas maupun masalah pribadi yang bersifat sosial.

Produktivitas karyawan dapat meningkat apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan kondusif, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan kelancaran, rasa senang, aman dan keselamatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas dan situasi yang menyenangkan sehingga tujuan organisasi yang menyenangkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan melaksanakan *human relation*, pimpinan dapat berusaha memecahkan masalah dalam situasi kerja maupun masalah yang menjadi beban para karyawan secara individual sehingga mereka bisa menggerakkan ke arah yang lebih produktif.

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Faktor yang mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia yaitu upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan yang bersifat eksternal (kebutuhan pangan, sandang, papan dan primer) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk dapat menetapkan diri dalam posisi karier

yang memuaskan). Salah satu alasan utama seorang karyawan yaitu keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Pemberian motivasi kerja internal dan eksternal yang baik bisa mendorong karyawan bekerja dengan lebih produktif.

Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen di antara fungsi-fungsi manajemen lainnya, maka motivasi merupakan fungsi yang tergolong erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah jika dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah dalam manajemen atau *Managerial Human Problem*. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja untuk bertindak. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan apa yang kita inginkan. Motivasi biasanya berhubungan erat dengan kesejahteraan dan pada umumnya diidentikkan dengan barang-barang yang berwujud dan dapat dirasa seperti pemberian bonus, insentif, fasilitas-fasilitas lainnya yang diinginkan oleh karyawan disamping promosi yang merupakan motivasi tidak berwujud.

Lingkungan kerja menurut pendapat (Liawati, 2020) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Ramadon & Pasmawati, 2017) menjelaskan “ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya ”.

Menurut (Sinaga, 2020) “ Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya”. Dalam mendukung produktivitas kerja, faktor lingkungan kerja mempunyai keterkaitan. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif telahir dari kesadaran diri karyawan dan pimpinan di perusahaan. (Ramadon, Syahri &Yanti Pasmawati., 2017). Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dalam suatu perusahaan melaksanakan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan lancar. Meningkatkan produktivitas karyawan agar lebih baik perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

Menurut (Fauziah Nur Simamora, 2020), dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tapanuli Tengah”. Menyimpulkan bahwa human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh teradap produktivitas karyawan. Selain itu perlu adanya *human relation* yang baik sehingga karyawa mengetahui tujuan dari perusahaan dan dapat bekerja dengan lebih baik.

Menurut (MC DONALD, 2016). Dalam “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dayana Cipta”. Menyimpulkan bahwa motivasi kerja,linkungan kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sebagai bahan

pertimbangan perusahaan perlu memperhatikan upah dan mempertahankan motivasi karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut (Baiti et al., 2020). Dalam “ Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”. Menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

PT Sukses Mitra Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang *manufacture industry plywood*. PT Sukses Mitra Sejahtera (“Perseroan”) didirikan di Kediri berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 6 tanggal 10 Agustus 2010, akta perubahan struktur jabatan dari Direktur ke Direktur Utama dalam Akta No. 11 tahun 2015, dan akta perubahan alamat kantor pusat dari Jl. Raya Mulyosari No. 392 Surabaya ke Dsn. Cangak Ds. Krandang Kec. Kras Kab. Kediri dalam Akta No. 39 Tahun 2011 yang ketiganya dibuat dihadapan Chandra Thandya, SH. Notaris di Surabaya. Akta perizinan perusahaan dalam hal Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) telah disahkan oleh Dinas Koperasi, Industri dan Perdagangan No. 45/13-27/PM/XI/2011 pada bulan November 2016, serta Surat Ijin Usaha Industri No. P2T/09/14.02/VI/2010 oleh Dinas UPPT Kabupaten Kediri.

Adapun masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera saat ini, tentang barang *reject* yang sebelumnya mencapai angka 5 yang artinya sangat jelek. Tetapi karena para atasan memberikan informasi yang jelas, target kerja

harian, apa yang perlu diperhatikan saat bekerja dan memberikan semangat. *Human relation* yang berjalan baik antara atasan dan bawahan maka makin hari atau bulan tingkat barang *reject* sudah mencapai angka 1 yang bisa dibilang baik dan mengalami kenaikan yang cukup pesat.

Dari fenomena diatas akan timbul suatu hal yang berhubungan dengan masalah kepegawaian baik itu masalah *human relation*, motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja serta produktivitas kerja masing-masing karyawan. Disini peran human relation tersebut diterapkan, bagaimana pihak perusahaan nantinya dapat membentuk suatu strategi yang tepat agar dapat membentuk tim kerja yang solid dan dapat bekerja sama dalam menghadapi dan menanggapi masalah yang terjadi secara sigap dan cerdas di perusahaan di tempat kerja dengan melakukan komunikasi yang bersifat kekeluargaan yang melibatkan atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera”.

B. Identifikasi Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan dapat tercipta dengan adanya produktivitas karyawan. Untuk mencapai produktivitas karyawan maka perlu adanya pemahaman tentang motivasi kerja karyawan. Menjalin hubungan yang baik antar karyawan dan atasan sangatlah penting hal ini dapat menghindarkan

terjadinya pertentangan sehingga tercipta hubungan yang harmonis baik antar karyawan maupun dengan atasan. Seperti masalah yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera saat ini, tentang barang *reject* yang sebelumnya mencapai angka 5 yang artinya sangat jelek. Tetapi karena para atasan memberikan informasi yang jelas, target kerja harian, apa yang perlu diperhatikan saat bekerja dan memberikan semangat. *Human relation* yang berjalan baik antara atasan dan bawahan maka makin hari atau bulan tingkat barang *reject* sudah mencapai angka 1 yang bisa dibilang baik dan mengalami kenaikan yang cukup pesat.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini perlu dibatasi untuk menentukan luasnya masalah, mencegah meluasnya masalah dan mencegah penafsiran masalah. Maka pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut Variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini terdiri dari : *Human relation* (X1), Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Sukses Mitra Sejahtera tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera ?
4. Apakah *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan ilmu bagi civitas akademik pendidikan khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan khususnya pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di bidang plywood.

b. Bagi PT Sukses Mitra Sejahtera

Memberikan saran dan masukan bagi PT Sukses Mitra Sejahtera dalam hal *human relation*, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- A. D. P., Muliarta RM, K., Komputer, F., Pradini, R., Pradini, R., Komputer, F., Hura, A., Fay, D. L., Belakang, L., Dunia, P., ... Triyanto,
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47-56.
- D. N. (2017). Analisis Produktivitas Kerja Pada Pt.Berkat Anugrah Jaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 1–8. https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/2615
%0Ahttp://scholar.unand.ac.id/60566/
- Fauziah Nur Simamora. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tapanuli Tengah. *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 5 No., 229–237.
- Hardianti, M., Taslim D., Tenri, S. P. D., Agung, W.K. 2022. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Vol 2, No. 1.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*.
- Hutagalung, F. A. (2020). *HE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT At PT Wijaya Karya (WIK A Beton) Binjai*. 29–34.

- Islamiati, A. R. ismail. S. puteri. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . WISC INDONESIA. *Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9.
- Isnaturahmah, R. 2018. Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ekonomi Syariah. IAIN Tulungagung.
- Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.
- Liawati, L. (2020). Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 248–257. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.6116>
- Manajemen, S., Rosyad, S., & Harismasakti, E. (n.d.). *Jurnal E-Journal*. 1(2). file:///C:/Users/FadyaBeriannaRofiq/Downloads/62-119-1-SM.pdf
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Kede). *Bandung: Refika Aditama*.
- MC DONALD. (2016). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 229.
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Putu. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Ramadan, S., & Pasmawati, Y. (2017). CDK 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Bina Darma*, 3(12), 1–12.
- Radito, T. A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 3(2), 12–25.
- Rosyad, S. 2019. Pengaruh Human Relations Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Dia Kabupaten Lebak. *E-Journal Management*.

- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 26–33.
- Sugiyono. (2019). No Title. *Metode Penelitian Kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono*. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22862>
- Sunyoto, D. 2019. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.*
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. Jakarta: Kencana.*
- Tatiana, R. A. A., Umar, H., Taradipa, P. S., Pernikahan, H., Paramita, I., Rahardjo, B. T., Muljakusumah, H. U., Ak, S. E., Mulfi, S., Manuaba, I.
- Triyanto, D. N. (2017). Analisis Produktivitas Kerja Pada Pt. Berkat Anugrah Jaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 1–8. https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/view/2615%0Ahttp://scholar.unand.ac.id/60566/
- Widhiarso, W., & UGM, F. P. (2012). Tanya jawab tentang uji normalitas. *Fak. Psikol. UGM*, 1–5.
- Zuhriyah, E. L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada BMT UGT Sidogiri. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.