

## ABSTRAKSI

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya agar tercapai tujuan yang diinginkan, maka harus ada kerjasama antar karyawan yang satu dengan lainnya. Kerjasama tersebut dalam rangka pencapaian tujuan dapat berhasil dengan baik apabila adanya suatu hubungan kerja (human relations) di antara anggota agar kerjasama yang seirama dan setujuan itu dapat berjalan dengan baik antar karyawan, maka dibutuhkan kecakapan seorang pemimpin dalam mengorganisir anggotanya.

Dalam hubungannya dengan kelancaran kerja bagi karyawan selain human relations yang dapat mempengaruhi kelancaran kerja dari karyawan perlu adanya situasi lingkungan kerja yang baik dan yang menyenangkan dalam suatu perusahaan. Meskipun masalah ini penting dan besar pengaruhnya namun masih banyak perusahaan/instansi yang saat ini kurang memperhatikan masalah itu. Dengan situasi lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan akan timbul efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh di dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan memperlancar kerja dari para karyawan itu sendiri. Dari hasil uraian tersebut penulis terdorong untuk membuat skripsi dengan judul analisis “Analisis Pengaruh Human Relations dan Lingkungan terhadap Kelancaran Kerja Karyawan pada PT. Isanti di Ungaran Kabupaten Semarang.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan, sedangkan kegunaan penelitian ini bagi penulis adalah untuk bahan pengalaman yang akan menambah pengetahuan penulis yang mungkin akan berguna apabila terjun dalam masyarakat dan untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis terima di bangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dan bagi perusahaan adalah sebagai informasi bagi pimpinan perusahaan untuk menentukan langkah selanjutnya sehubungan bagaimana menciptakan human relations yang baik dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

Metodologi penelitian yang penulis gunakan yaitu populasi dan sampel, dimana populasinya yaitu seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Isanti yang berjumlah 150 orang yang memproduksi mebel (furniture). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 orang yang pengambilan sampelnya dilakukan dengan random. Dari jumlah tersebut diharapkan penelitian ini benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Untuk metode pengumpulan datanya dipergunakan metode kuesioner, wawancara, observasi, sedangkan mengenai sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Definisi operasionalnya dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independennya yaitu variabel  $X_1$  (human relations) dan  $X_2$  (lingkungan kerja). Sedangkan variabel dependennya yaitu variabel Y (kelancaran kerja karyawan).

Baik variabel independen maupun variabel dependen penulis mengukur dengan menggunakan skor dimana seorang responden diminta untuk memberi jawaban yang telah disediakan oleh penulis di dalam daftar kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua analisis yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Sedangkan analisis kuantitatifnya yaitu menggunakan rumus regresi berganda, korelasi Rank Spearman, korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji t dan uji F regresi berganda.

Dari analisis data untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun penulis memperoleh perhitungan regresi berganda antara human relations dengan lingkungan kerja diperoleh persamaan yaitu :  $Y = 5,8254 + 0,5668 X_1 + 0,1823 X_2$

Hasil ini menunjukkan apabila human relations dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kelancaran kerja karyawan. Untuk mengetahui hubungan yang kuat dan bersifat positif antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan, maka dipergunakan rumus korelasi rank Spearman dan korelasi berganda. Dari rumus ini penulis memperoleh hasil  $r = 0,6649$  ;  $r = 0,63$  untuk korelasi rank Spearman. Sedangkan hasil dari korelasi berganda diperoleh hasil  $r_{xy(12)} = 0,179$ , hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara human relations dan lingkungan kerja dengan kelancaran kerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan, maka dipergunakan rumus koefisien determinasi. Dari rumus ini penulis memperoleh hasil sebesar 51,69%, hasil ini menunjukkan bahwa 51,69% kelancaran kerja karyawan dipengaruhi oleh human relations dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk menguji regresi berganda, maka dipergunakan rumus uji t dan F regresi berganda, dimana dari hasil perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 3,9473682 dan 4,53178947. Kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel t dan diperoleh hasil sebesar 2,3685. Dengan demikian hasil uji t lebih besar dari t tabel atau  $3,9473682 > 2,3685$  untuk variabel human relations dengan kelancaran kerja dan  $4,53178947 > 2,3685$  untuk variabel lingkungan kerja dengan kelancaran kerja, dengan demikian hal ini membuat  $H_0 : \beta = 0$  ditolak dan  $H_0 : \beta \neq 0$  diterima. Dan uji F regresi berganda diperoleh hasil sebesar 14,98, kemudian hasil tersebut dikonsultasikan dengan tabel F dan peroleh hasil sebesar 4,22 atau  $14,98 > 4,22$  dengan demikian hal ini membuat  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  ditolak dan  $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 = 0$  diterima. Jadi hipotesis yang menyebutkan bahwa “ada pengaruh yang positif antara human relations dan lingkungan kerja terhadap kelancaran kerja karyawan pada PT. Isanti Ungaran” dapat terbukti dan diterima.