



Pengaruh iklim organisasional, *human relation* dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Hijau Indonesia, Unit Balam

The influence of organizational climate, human relations, and work facilities on employee performance at PT Permata Hijau Indonesia, Balam Unit

Nur Asri Maulina*, Machasin, Dian Puspita Novrianti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam sebanyak 117 orang yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2).

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya mencakup 117 karyawan di satu unit perusahaan perkebunan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penggunaan kuesioner tertutup juga membatasi penggalan faktor kualitatif yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi – Perusahaan perlu mengelola iklim organisasi, *human relations*, dan fasilitas kerja secara terpadu. Hal ini mencakup penguatan budaya organisasi yang suportif, peningkatan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, serta pemenuhan fasilitas kerja yang memadai sesuai kebutuhan operasional guna mendorong kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Kebaruan – Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menganalisis secara simultan pengaruh iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja dalam satu model penelitian yang utuh dalam konteks industri perkebunan, yang sebelumnya masih jarang dikaji secara komprehensif dalam satu kerangka penelitian yang terintegrasi.

Kata Kunci: Iklim Organisasional, *Human Relation*, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose – This study aims to examine the influence of organizational climate, human relations, and work facilities on employee performance at PT. Permata Hijau Indonesia, Balam Unit, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The research population and sample consisted of all 117 employees of PT. Permata Hijau Indonesia, Balam Unit, selected through total sampling. Primary data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using SPSS, encompassing validity and reliability tests, classical assumption tests, partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2).

Findings – The results indicate that organizational climate, human relations, and work facilities each have a positive and significant, albeit partial, influence on employee performance. Simultaneously, all three variables also significantly affect employee performance. An Adjusted R-Square value of 0.877 indicates that 87.7% of the variation in employee performance is explained by these three variables, with the remaining 12.3% attributable to other factors not examined in this study.

Research limitations – This study is limited to 117 employees within a single plantation company unit, restricting the generalizability of its findings to other organizational contexts. The use of closed-ended questionnaires also limits the exploration of qualitative factors that may further influence employee performance.

Implications – Companies need to manage organizational climate, human relations, and work facilities in an integrated manner. This includes strengthening a supportive organizational culture, enhancing two-way communication between management and employees, and ensuring adequate work facilities aligned with operational needs to foster optimal and sustainable employee performance.

Originality – This study offers a novel contribution by simultaneously examining the influence of organizational climate, human relations, and work facilities within a single integrated research model in the context of the plantation industry, a setting that has rarely been studied comprehensively within such a unified framework.

Keywords: Organizational Climate, Human Relations, Work Facilities, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima: 16 Oktober 2025, Direvisi: 19 April 2026, Disetujui: 20 April 2026, Dipublikasikan: 22 April 2026.

*Penulis Korespondensi:

nurasrimaulina04@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.905>

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya. SDM yang unggul tidak hanya menjadi pelaksana strategi perusahaan, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Purwanto, 2020). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia strategis (MSDM) menjadi pendekatan yang penting karena menekankan penyesuaian antara strategi SDM dan strategi bisnis organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Bratton & Jeff, 2021).

Menurut Truss dan Gratton (2021), terdapat hubungan erat antara fungsi sumber daya manusia dengan tujuan strategis organisasi yang, jika dikelola secara efektif, dapat meningkatkan kinerja bisnis serta membentuk budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek vital bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan global yang semakin dinamis.

Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam konteks PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam adalah sebuah perusahaan di industri perkebunan. Kinerja karyawan menjadi elemen penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan keberlangsungan usaha.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam Tahun 2020 -2024

Poin Penilaian	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Kompetensi inti Kerja sama	3.71	3.72	3.76	3.78	3.77
Kompetensi Manajemen Kepemimpinan	3.60	3.60	3.68	3.69	3.66
Kompetensi Spesifik Pekerjaan Kualitas Pekerjaan	3.44	3.44	3.43	3.37	3.39
Administratif Kehadiran	3.62	3.60	3.55	3.51	3.53

Sumber: PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam

Data penilaian kinerja perusahaan dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan fluktuasi, terutama pada aspek kualitas pekerjaan dan kehadiran, yang menandakan adanya ketidakkonsistenan performa.

Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya analisis mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian awal, terdapat tiga aspek utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan, yaitu iklim organisasional, *human relations* (hubungan antarmanusia), dan fasilitas kerja. Ketiganya merupakan komponen penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan.

Iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang meliputi kepemimpinan, komunikasi, dan nilai-nilai organisasi (Lestary & Harmon, 2017). Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, serta loyalitas karyawan (Schneider et al., 2020). Studi (Abdillah, Anita, dan Anugerah, 2019) menunjukkan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Pasaribu & Indrawati, 2016) menemukan hasil berbeda bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Inkonsistensi hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan perkebunan di Indonesia.

Human relations juga berperan penting dalam membangun keharmonisan dan kolaborasi di tempat kerja. Goleman (2017) menegaskan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kerja sama, mengurangi konflik, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Human Relation

No	Indikator	Fenomena
1	Individual	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan di PT Permata Hijau Indonesia Unit Balam merasa kurang diperhatikan secara individu oleh atasan. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi dan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan dan perbedaan individu membuat sebagian karyawan merasa tidak dihargai. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan keterlibatan dalam tugas.
2	Komunikasi Yang Efektif	<ol style="list-style-type: none"> Terdapat kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan di PT Permata Hijau Indonesia Unit Balam, yang sering menimbulkan miskomunikasi tugas. Komunikasi yang tidak berjalan lancar di PT Permata Hijau Indonesia Unit Balam menyebabkan kesalahpahaman antarkaryawan. Akibatnya, kerja tim terganggu dan produktivitas menurun.

No	Indikator	Fenomena
3	Kinerja Tim	Kinerja tim yang kurang solid di PT Permata Hijau Indonesia Unit Balam membuat penyelesaian tugas menjadi lambat. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja individu dalam mencapai target kerja.

Sumber: Hasil Pra-Survei PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam

Berdasarkan tabel di atas, hubungan antarkaryawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam belum optimal akibat rendahnya kemampuan komunikasi. Karyawan cenderung bekerja sendiri, sementara jarak antara pimpinan dan staf membuat penyampaian keluhan atau saran menjadi terhambat. Kondisi ini menimbulkan rasa tidak didengar dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan menjadi kunci untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang produktif.

Fasilitas kerja merupakan faktor eksternal yang turut menentukan produktivitas karyawan. Menurut Nurhadian (2019) dalam Siagian (2017), fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Penelitian (Sundaray, 2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Jumlah fasilitas kerja PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam Tahun 2025

No	Bidang Pekerjaan	Fasilitas Kerja	Jumlah
1.	Laboratorium	a. Ac	2
		b. Komputer	1
2.	Kantor	a. Ac	6
		b. Kursi kerja	20
		c. Meja kerja	20
		d. Komputer	13
		e. Lemari dokumen	3
		f. Printer	2
		g. Mesin foto copy	1
3.	Security	Kursi kerja	6
4.	Kolam limbah	Kursi kerja	2
5.	Proses	Kursi kerja	4
6.	Workshop	a. Kursi kerja	2
		b. Meja kerja	2
		c. Ac	1
		d. Komputer	1
		e. Printer	1
7.	Sortasi	Kursi kerja	2

Sumber: PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa fasilitas kerja masih jauh dari standar ideal. Fasilitas seperti komputer, lemari dokumen, ruang ibadah, dan jaringan Wi-Fi belum memenuhi kebutuhan karyawan sehingga menghambat tugas administrasi dan operasional. Kekurangan ini menurunkan pencapaian target, motivasi kerja, serta berpotensi menurunkan efisiensi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan fasilitas kerja sesuai standar agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan. Fluktuasi kinerja karyawan disinyalir sebagai akibat dari kombinasi antara iklim organisasi yang belum kondusif, hubungan kerja yang belum optimal,

serta keterbatasan fasilitas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi urgen untuk dilakukan untuk menganalisis sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada satu atau dua variabel saja, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan menganalisis secara simultan pengaruh iklim organisasi, human relations, dan fasilitas kerja dalam satu model penelitian yang utuh dalam konteks industri perkebunan. Selain itu, penelitian ini menggunakan data penilaian kinerja karyawan selama lima tahun terakhir serta pra-survei kondisi aktual di lapangan, sehingga mampu memberikan gambaran empirik yang lebih komprehensif dan relevan. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya literatur MSDM, khususnya dengan menghadirkan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan yang memiliki karakteristik operasional berbeda dari sektor industri lainnya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Human relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Iklim organisasional, human relations, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi, human relations, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi industri perkebunan, serta menjadi dasar bagi kebijakan strategis dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas, yaitu iklim organisasional, human relations, dan fasilitas kerja, terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Metode ini menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini juga menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran karena skala ini memudahkan peneliti untuk menilai persepsi dan sikap karyawan secara terstruktur melalui tingkat persetujuan terhadap pernyataan dalam kuesioner. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian teori yang telah ada untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, data yang diperoleh dapat dianalisis secara objektif dan terukur, sehingga hasil penelitian mampu memberikan bukti empiris yang valid serta mendukung pengambilan keputusan manajerial di PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden, yaitu seluruh karyawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam yang berjumlah 117 orang menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terstruktur sesuai indikator tiap variabel penelitian, seperti dimensi iklim organisasional, *human relations*, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, serta dokumen internal yang relevan. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkuat

validitas penelitian melalui triangulasi data dan mendukung interpretasi hasil secara komprehensif (Creswell, 2018).

Tabel 4. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Iklim Organisasional (X1)	1. Kepuasan kerja	Setiawan (2016)
	2. Komitmen organisasi	
	3. Kolaborasi antar rekan kerja	
	4. Inovasi	
	5. Kreativitas	
Human Relation (X2)	1. Individual	Kahn dan Antonucci (2021)
	2. Komunikasi yang efektif	
	3. Kinerja tim	
Fasilitas Kerja (X3)	1. Fasilitas Alat Kerja Operasional	Moenir (2016)
	2. Fasilitas kerja	
	3. Fasilitas pendukung	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kerja sama	PT. Permata Hijau Indonesia
	2. Kepemimpinan	
	3. Kualitas pekerjaan	
	4. Kehadiran	

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for Windows. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud (Ghozali, 2011), sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas nilai $\geq 0,60$ sebagai indikator konsistensi internal (Ghozali, 2016). Uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara iklim organisasi, human relations, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam yang berjumlah 117 orang terdiri dari berbagai divisi kerja. Berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Tabel 5. Karakteristik Demografi Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	89	76%
2	Perempuan	28	24%
No	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	18-23 Tahun	35	30%
2	24-29 Tahun	39	33%
3	30-40 Tahun	29	25%
4	> 41 Tahun	14	12%

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-3 tahun	48	41%
2	4-6 tahun	34	29%
3	7-10 tahun	35	30%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dominan responden adalah laki-laki sebanyak 89 orang (76%), sedangkan responden perempuan berjumlah 28 orang (24%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam didominasi oleh laki-laki yang umumnya terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan lapangan pada sektor perkebunan. Dilihat dari karakteristik usia, responden dalam penelitian ini sebagian besar berada pada rentang usia 24–29 tahun sebanyak 39 orang (33%), diikuti oleh kelompok usia 18–23 tahun sebanyak 35 orang (30%), usia 30–40 tahun sebanyak 29 orang (25%), dan usia di atas 41 tahun sebanyak 14 orang (12%). Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif awal yang memiliki semangat tinggi, kemampuan fisik yang baik, serta motivasi besar untuk berkembang dan berkontribusi bagi perusahaan. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–3 tahun sebanyak 48 orang (41%), diikuti oleh masa kerja 4–6 tahun sebanyak 34 orang (29%), dan masa kerja 7–10 tahun sebanyak 35 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan tenaga kerja baru yang masih dalam tahap pengembangan, namun tetap ditopang oleh karyawan berpengalaman yang dapat memberikan bimbingan dan stabilitas di lingkungan kerja. Kombinasi antara karyawan baru yang energik dan karyawan senior yang berpengalaman diharapkan dapat menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator 1	0.751	0.1816	Valid
	Indikator 2	0.704	0.1816	Valid
	Indikator 3	0.824	0.1816	Valid
	Indikator 4	0.806	0.1816	Valid
Iklim Organisasional (X ₁)	Indikator 1	0.835	0.1816	Valid
	Indikator 2	0.832	0.1816	Valid
	Indikator 3	0.813	0.1816	Valid
	Indikator 4	0.813	0.1816	Valid
	Indikator 5	0.796	0.1816	Valid
Human Relation (X ₂)	Indikator 1	0.844	0.1816	Valid
	Indikator 2	0.845	0.1816	Valid
	Indikator 3	0.774	0.1816	Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)	Indikator 1	0.836	0.1816	Valid
	Indikator 2	0.814	0.1816	Valid
	Indikator 3	0.816	0.1816	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung > nilai r tabel (0,1816). Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item keempat variabel dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Kinerja (Y)	0,775	0,60	Reliabel
Iklim Organizational (X1)	0,876	0,60	Reliabel
Human Relation (X2)	0,760	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X3)	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu distribusi normal atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06381136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.049
	Negative	-.57
Test Statistic		.57
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig (2-Tailed)* adalah 0,200. Nilai 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika jumlah variabel lebih dari satu. Pengujian ada-tidaknya multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika *VIF* < 10, maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

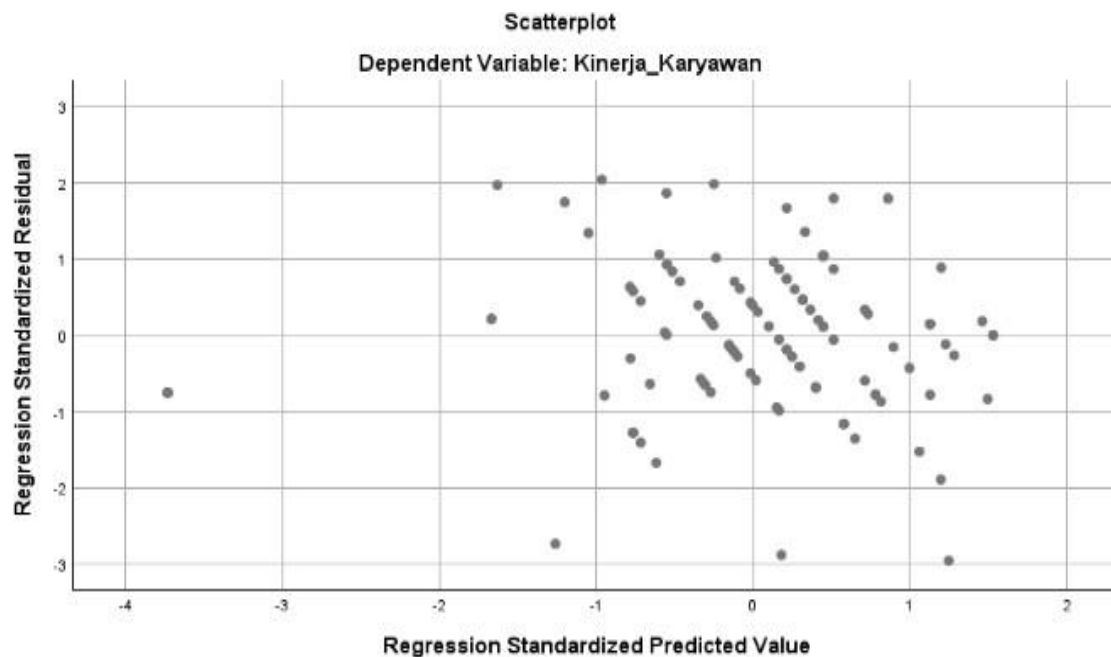
Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklm Organisasional (X1)	0,309	2,950	Tidak terdapat Multikolinieritas
Human Relation (X2)	0,403	2,484	Tidak terdapat Multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X3)	0,353	2,836	Tidak terdapat Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat persebaran jawaban responden. Jika jawaban responden semakin tersebar, maka akan semakin bagus.



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titiknya menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan lolos uji heteroskedastisitas karena data tersebar secara keseluruhan.

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai probability-nya lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika probability-nya lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.017	.554		1.834	.069
1 Iklim Organisasional (X1)	.099	.045	.122	2.191	.031
Human relation (X2)	.863	.064	.696	13.575	.000
Fasilitas Kerja (X3)	.239	.070	.186	3.396	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasional. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,191 dengan signifikansi 0,031. Dengan demikian, diketahui t hitung ($2,191 > t$ tabel ($1,981$) atau signifikansi ($0,031 < 0,05$). Artinya, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. *Human Relations*. Diperoleh nilai t hitung sebesar 13,375 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, diketahui t hitung ($13,375 > t$ tabel ($1,981$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya, *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Fasilitas Kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 3,396 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian, diketahui t hitung ($3,396 > t$ tabel ($1,981$) atau signifikansi ($0,001 < 0,05$). Artinya, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	967.031	3	322.344	277.466	.000 ^b
1 Residual	131.277	113	1.162		
Total	1098.308	116			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, *Human Relation*, Iklim Organisasional

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil F hitung ($277,466$) $>$ F tabel ($2,68$) dengan signifikansi ($0,000$) $<$ ($0,05$). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa iklim organisasi, human relations, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.877	1.078

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Human Relation, Iklim Organisasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar $0,877$ atau $87,7\%$. Artinya adalah bahwa sebesar $87,7\%$ variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasional, *human relations* dan fasilitas kerja. Dan sisanya $12,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dll.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam, sehingga hipotesis pertama diterima. Semakin kondusif iklim organisasional, kinerja karyawan semakin baik, dan sebaliknya. Indikator-indikator seperti kepuasan kerja, kerja sama tim, inovasi, dan kreativitas berada dalam kategori baik, sedangkan komitmen organisasi cukup. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah mendukung kenyamanan, kolaborasi, dan inovasi, meskipun komitmen masih perlu ditingkatkan. Iklim kerja yang positif mendorong produktivitas, tanggung jawab, dan motivasi karyawan dalam mencapai target organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan iklim organisasi yang kondusif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kassem et al., 2021) dan (Widana, 2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam, sehingga hipotesis kedua diterima. Semakin baik hubungan antarindividu, komunikasi, dan kerja sama tim, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel *human relation* berada pada kategori cukup baik, dengan hubungan interpersonal tergolong baik, namun komunikasi masih perlu ditingkatkan. Menurut Onong (2020), *human relations* merupakan komunikasi persuasif di lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat dan kerja sama agar hasil kerja optimal. Dengan demikian, peningkatan komunikasi dan hubungan kerja menjadi kunci dalam memperkuat kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Irnanda et al., 2019) dan (Dewi & Agustina, 2022) yang menyatakan bahwa hubungan antarmanusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam, sehingga hipotesis

ketiga diterima. Semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel fasilitas kerja berada pada kategori baik, yang berarti sarana dan prasarana kerja dinilai sudah memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas. Indikator tertinggi terdapat pada fasilitas alat kerja operasional dengan kategori baik, sedangkan fasilitas pendukung masih perlu ditingkatkan karena berada pada kategori cukup. Fasilitas kerja yang memadai meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi kerja, sementara fasilitas yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan memperlambat hasil kerja. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas yang lengkap dan nyaman menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Erfan Budi Wijaksono et al., 2022) dan (Albert Yansen, 2022) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam, sehingga hipotesis keempat diterima. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Iklim organisasional yang positif menumbuhkan motivasi kerja, *human relations* yang baik memperkuat komunikasi dan kerja sama tim, sedangkan fasilitas kerja yang memadai meningkatkan kenyamanan serta efisiensi dalam bekerja. Kombinasi dari ketiga faktor ini berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Dewi & Agustina, 2021), (Rupadana et al., 2023), dan (Widana, 2023) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta kelayakan fasilitas yang mendukung aktivitas operasional. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui briefing rutin, menyediakan kanal penyampaian keluhan yang jelas, serta memperkuat interaksi pimpinan dengan karyawan untuk mengurangi jarak hierarki. Selain itu, pengembangan *human relations* dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi dan kerja tim, disertai perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja agar lebih kondusif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem reward, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian juga dapat diperluas pada unit atau perusahaan lain agar hasilnya memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

Keterbatasan

Setiap penelitian memiliki kekurangan dan keterbatasan, termasuk penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup karyawan PT. Permata Hijau Indonesia Unit Balam sebanyak 117 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner tertutup membatasi pendalaman terhadap faktor-faktor kualitatif yang mungkin turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menggunakan pendekatan campuran agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara iklim organisasional, *human relations*, dan fasilitas kerja. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga perlu dikelola secara terpadu oleh manajemen perusahaan. Iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan di antara karyawan, sementara hubungan kerja yang harmonis memperkuat kolaborasi dan komunikasi antarindividu dalam organisasi. Di sisi lain, fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang terbuka dan suportif, membangun sistem komunikasi dua arah yang efektif, serta memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Integrasi yang baik dari ketiga aspek ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Yansen, & Situmorang, D. M. (2022). *The effect of attendance, work facilities, and work environment on employee performance*.
- Baskoro, A. L. (2019). *Pengaruh fasilitas kerja, kepemimpinan, kompetensi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan* (Skripsi).
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage. (Jika ingin digunakan—Anda sebelumnya mengutip Creswell dalam metode.)
- Deswarta, Mardianty, D., & Bowo. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau di masa endemi Covid-19. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 364–372.
- Dewi, N. N. P., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, human relation dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di CV Terus Mengwi, Badung.
- Erfan Budi Wijaksono, Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II/I Kediri.
- Ghozali, I. (2018). *Processing data penelitian menggunakan SPSS*.
- Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam.
- Guna, I. P. A. A., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adika Jaya Dewata Denpasar. *Values*, 3(2), 401–417.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- 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. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i1.37>
- Kassem, M. H., Wahba, M. H., & Khourshed, N. F. (2021). The effect of organizational climate on employee performance, mediated by intrapreneurial behaviors: A case study. *4th International Conference on Applied Research in Management, Business, & Economics*, 24–41.
- Kuswandi, R. F., & Cahyono, S. (2020). Pengaruh human relation, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh human relation dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10, 65–70.

- Onong, M. S. (2020). *Human relation: Komunikasi persuasif dalam organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Roberts, R. (2018). The importance of interpersonal relationships in the workplace. *Journal of Business Management*, 12(1), 45–58.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2020). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–23.
- Sedarmayanti. (2012). *Good governance*. Mandar Maju.
- Sendow, G. M., Dotulung, L. O. H., & Pritama, B. S. (2019). Pengaruh human relation, fasilitas dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4898–4906.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1996). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi III). Rineka Cipta.
- Sundaray, B. K. (2019). Impact of work environment on employee performance: A study of selected organizations in India. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6(5), 1–9.
- Suryana, D. (2022). The effect of organizational climate and compensation on job satisfaction and employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 2(7), 2773–2790.
- Wibowo, B. K. (2015). Peranan manajer sumber daya manusia (SDM) dalam penarikan (rekrutmen) di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), 131–158.
- Yani. (2017). Pengaruh iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang perumusan hipotesis statistik dalam pengujian hipotesis penelitian. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118.