

Pengaruh *Human Relation* Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Reliance Indonesia

I Gusti Agung Ayu Menawidya Putri ⁽¹⁾
I Wayan Suartina ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : menawidyaayuagung95@gmail.com

Diterima: 29 Maret 2021	Direvisi: 25 April 2021	Disetujui: 28 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

Increasingly tight business competition requires companies to continue to work harder in order to improve their performance. This research was conducted to determine the effect of human relations and team work on employee performance at PT. Reliance Indonesia Insurance. With the census method, the entire population will be used as a sample with a total of 40 employees.. The data will be analyzed using multiple linear regression analysis. From the results of the analysis found that partially and simultaneously human relations and team work have an effect on employee performance at PT. Reliance Indonesia Insurance positively and significantly. It is recommended to maintain employee performance by looking at human relations and team work factors.

Keywords: *Human Relations; Team Work; Performance*

ABSTRAK

Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan agar terus bekerja lebih keras dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. Dengan metode sensus, seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dengan jumlah 40 orang karyawan. Data akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis ditemukan bahwa secara parsial dan simultan *human relation* dan *team work* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indonesia dengan positif dan signifikan. Disarankan agar menjaga kinerja karyawannya dengan melihat faktor *human relation* dan *team work*.

Kata Kunci: *Human Relation; Team Work; Kinerja*

Pendahuluan

Ketatnya persaingan usaha di era saat ini membuat perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya untuk bersaing. Perusahaan yang tidak mampu mengimbangi perkembangan yang ada akan ditinggalkan oleh para konsumen dan beralih ke perusahaan lain. Pertumbuhan usaha yang seakin pesat dan juga pesaing yang sudah ada, dapat membrikan tekanan kepada perusahaan yang tidak mampu untuk meningkatka daya saingnya di tengah persaingan yang sangat ketat. Optimalisasi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi salah satu cara utuk meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan tersebut kaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Fadli et al., 2017).

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan banyak hal baik bagi perusahaan. Riedel *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukannya dalam waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan membawa dampak buruk bagi perusahaan. Hal ini dapat berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi terhambat dan strategi-strategi yang telah disusun menjadi tidak tereksekusi dengan baik. Kinerja yang tinggi menunjukkan keberhasilan eksekusi strategi-strateginya yang dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuannya (Kusuma & Sutanto, 2018). Hal ini membuat perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja yang dimiliki karyawannya agar selalu menunjukkan kinerja yang baik bagi keberlangsungan usaha kedepannya (Kusuma & Sutanto, 2018).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *human relation* atau hubungan antar manusia yang dimiliki setiap karyawan di dalam perusahaan. Nadapdap (2017) menyatakan bahwa *human relation* adalah hubungan yang terjadi antar manusia baik secara formal maupun non formal agar tercipta keharmonisan untuk membantu dalam kelancaran pencapaian tujuan. Hubungan baik yang dimiliki setiap individu di perusahaan, dapat mendukung karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan akan memberikan dampak baik pada kinerja yang optimal. (Fadli *et al.*, 2017). Hubungan baik antar manusia di dalam perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karena karyawan akan memiliki rasa percaya satu sama lain untuk bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antar manusia yang ada di dalam perusahaan perlu dibina dengan baik untuk membantu karyawan melakukan kerjasama yang baik satu sama lain serta membangun kinerja yang lebih baik (Pritama *et al.*, 2019)

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *team work* atau kerjasama tim yang dimiliki karyawan. Panggiki *et al.* (2017) berpendapat bahwa *team work* (kerjasama tim) sebagai usaha yang dilakukan individu dengan cara bergabung dengan individu lain untuk. Kerjasama tim yang baik akan meningkatkan peluang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga kerjasama tim sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Pentingnya kerjasama tim yang kuat akan memperkuat usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal (Hidayat *et al.*, 2019). Memiliki kerjasama tim yang baik dapat membangun kinerja yang lebih baik karena pekerjaan dapat dikerjakan merata dan dengan beban yang merata.

PT. Asuransi Reliance Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan PT. Reliance Management, sebuah grup perusahaan yang bergerak pada industri keuangan di Indonesia. PT. Asuransi Reliance Indonesia beralamat di Jl. K.H. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta 10220,

Indonesia. Data menunjukkan bahwa pada Tahun 2018 dan Tahun 2019 pencapaian penjualan jasa asuransi tidak memenuhi target Tahun 2018 dan Tahun 2019 yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, berdasarkan observasi awal dan wawancara ditemukan bahwa ada beberapa masalah terkait *human relation* dan *team work* di dalam perusahaan meliputi kurangnya kepercayaan antar karyawan, kurangnya komitmen dalam tim, dan ketidakperdulian karyawan pada hasil yang diperoleh.

Pencapaian perusahaan dapat dimaksimalkan dengan peningkatan kinerja yang dimiliki karyawannya. Kinerja yang baik dari karyawan menjadi daya saing kuat untuk mempertahankan keberlangsungan usaha. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Reliance Indonesia.

Hubungan baik antar karyawan dapat mendukungnya untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Susanto & Halim, (2018) serta Riedel et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *human relation* secara positif dan signifikan. Dari hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis yaitu;

H₁ : Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Reliance Indonesia.

Kerjasama tim sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan yang lebih optimal. Sarboini et al. (2017) serta Panggiki et al. (2017) menyatakan *team work* memiliki pengaruh terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Dari hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis yaitu;

H₂ : Diduga *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Reliance Indonesia.

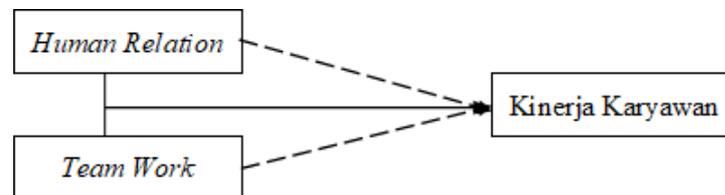
Membangun *human relation* dan *team work* di dalam perusahaan akan membawa keuntungan yang lebih besar dengan peningkatan kinerja yang lebih optimal. Panggiki et al. (2017) serta Sarboini et al. (2017) yang menyatakan bahwa *human relation* dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut, diajukan hipotesis yaitu;

H₃ : Diduga *human relation* dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Reliance Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian asosisati ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan *human relation* dan *team work* terhadap kinerja karyawan. Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian adalah PT. Asuransi Reliance Indonesia karena tidak tercapainya target perusahaan

tahun 2018-2019. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan jumlah 40 orang karyawan. Sampel ditetapkan dengan metode sensus karena seluruh populasi akan dilibatkan dalam penelitian. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada seluruh sampel yang ditetapkan. Persepsi responden terhadap pernyataan untuk masing-masing variabel akan diukur menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yang berbeda. Data yang telah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Sarboini *et al.* (2017)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari Tabel 1, Instrumen penelitian variabel *human relation* (X_1), *team work* (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien korelasi (r) > 0,3 yang artinya valid dan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,6 yang artinya reliabel.

Table 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	<i>Human Relation</i> (X_1)	No 1 - 8	0,855	Valid	0,954	Reliabel
			0,856			
			0,927			
			0,749			
			0,926			
			0,915			
			0,892			
			0,828			
2	<i>Team Work</i> (X_2)	No. 1 - 7	0,860	Valid	0,944	Reliabel
			0,903			
			0,832			
			0,883			
			0,831			
			0,855			
			0,898			
			0,885			
3	Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 - 10	0,856	Valid	0,972	Reliabel
			0,908			
			0,900			
			0,870			
			0,934			
			0,838			
			0,885			
			0,856			

0,949
0,865
0,924

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, mayoritas karyawan adalah laki-laki sebanyak 25 orang (62,50%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 15 (37,50%). Karyawan terbanyak tergolong produktif karena berumur 20 – 25 tahun sebanyak 18 orang (45,00%). Karyawan terbanyak berpendidikan S1 sebanyak 17 orang (42,50%) Karyawan terbanyak telah bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 20 orang (50,00%) yang berarti karyawan loyal kepada perusahaan.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	62,50%
	Perempuan	15	37,50%
	Total	40	100%
Umur	20 – 25 tahun	18	45,00%
	25 – 40 tahun	9	22,50%
	40 – 50 tahun	7	17,50%
	>50	6	15,00%
	Total	40	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	13	32,50%
	Diploma	10	25,00%
	S1	17	42,50%
	Total	40	100%
Lama Bekerja	< 5 tahun	12	30,00%
	5 - 10 tahun	20	50,00%
	> 10 tahun	8	20,00%
	Total	40	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjuka jawaban dari responden atas pertanyaan yang diajukan untu variabel *human relation* dengan rata-rata 3,65 yang berarti *human relation* antar karyawan terjadi baik.

Tabel 3 Jawaban Responden Terhadap *Human Relation*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu menjaga hubungan antara sesama karyawan.	0	12	12	13	3	127	3,18	Cukup Baik
2	Saya dapat menerima perbedaan pendapat yang terjadi antar sesama karyawan.	0	8	15	13	4	133	3,33	Cukup Baik
3	Saya selalu menghormati dan menghargai atasan dalam dan di luar jam kerja.	0	6	10	13	11	149	3,73	Baik
4	Saya selalu bertoleransi dengan atasan, maupun sebaliknya	0	2	12	22	4	148	3,7	Baik
5	Saling percaya antara PT. Asuransi Reliance Indonesia dengan klien	0	3	15	11	11	150	3,75	Baik
6	PT. Asuransi Reliance Indonesia selalu menjalankan perjanjian kerja dengan penuh rasa tanggung jawab, hormat dan toleransi dengan klien.	0	4	8	18	10	154	3,85	Baik
7	Keberadaan PT. Asuransi Reliance Indonesia tidak mendapat tanggapan dari masyarakat.	0	3	13	16	8	149	3,73	Baik
8	Karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Reliance Indonesia saling menghormati dan menghargai dengan warga sekitar.	0	1	10	18	11	159	3,98	Baik
Rata-rata							146,125	3,65	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan jawaban dari responden atas pertanyaan yang diajukan untu variabel *team work* dengan rata-rata 3,60 yang berarti karyawan memiliki *team work* yang baik.

Tabel 4 Jawaban Responden Terhadap Team Work

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas.	0	6	17	16	1	132	3,30	Cukup Baik
2	Saya secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja.	0	9	15	14	2	129	3,23	Cukup Baik
3	Saya selalu berkontribusi dalam menjalankan tugas perusahaan.	0	2	13	17	8	151	3,78	Baik
4	Saya selalu memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan PT. Asuransi Reliance Indonesia.	0	2	12	12	14	158	3,95	Baik
5	Saya merasa memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan PT. Asuransi Reliance Indonesia.	0	3	7	22	8	155	3,88	Baik
6	Saya selalu selalu mengerahkan kemampuan secara maksimal.	0	1	14	16	9	153	3,83	Baik
7	Saya memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan	0	11	11	15	3	130	3,25	Cukup Baik
Rata-rata						144,00	3,60	Baik	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjuka jawaban dari responden atas pertanyaan yang diajukan untu variabel kinerja karyawan dengan rata-rata 3,75 yang berarti karyawan memiliki kinerja yang baik.

Tabel 5 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	12	14	12	156	3,90	Baik
2	Saya merasa memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	8	15	15	163	4,08	Baik
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam keberhasilan menyelesaikan pekerjaan.	0	1	12	17	10	156	3,90	Baik
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	9	11	16	4	135	3,38	Baik
5	Saya tidak mau menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	10	16	12	158	3,95	Baik
6	Saya selalu berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	15	10	13	154	3,85	Baik
7	Disiplin kerja yang tinggi selalu saya terapkan dalam melakukan pekerjaan.	0	9	11	19	1	132	3,30	Cukup Baik
8	Saya selalu mengembangkan perasaan saling menghargai antar karyawan di PT Asuransi Reliance Indonesia.	0	2	14	11	13	155	3,88	Baik
9	Saya senang membantu karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	7	13	17	3	136	3,40	Baik
10	Saya selalu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya untuk mewujudkan visi dan misi PT. Asuransi Reliance Indonesia	0	3	11	15	11	154	3,85	Baik
Rata-rata						149,9	3,75	Baik	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menyatakan data telah berdistribusi dengan normal karena *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Nilai *tolerance* variabel *human relation* dan *team work* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas. Serta nilai *sig.* yang > 0,05, menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Human Relation</i> (X1)	0,939	0,663	1,508	0,606
2	<i>Team Work</i> (X2)				0,587

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 diketahui bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *human relation* dan *team work* sebesar 0,561 atau 56,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor diluar model.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.537	5.447

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 8 diperoleh persamaan regresi $Y = 5,321 + 0,473 X_1 + 0,727 X_2$ dengan interpretasi sebagai berikut:

Pengaruh *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. Ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,473 (positif), nilai t-hitung 2,774 > t-tabel sebesar 2,026 dengan signifikansi $0,009 < \alpha (0,05)$. Sehingga, kinerja dapat ditngkatkan dengan *human relation* yang baik dari karyawan. Susanto & Halim, (2018) serta Riedel *et al.*, (2019) juga menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh *human relation* secara positif dan signifikan.

Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. Ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,727 (positif), nilai t-hitung 3,515 > nilai t-tabel 2,026 dengan signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Sehingga, peningkatan *team work* akan meningkatkan kinerja. Sarboini *et al.* (2017), Panggiki *et al.* (2017) serta Parta dan Mahayasa (2021) menyatakan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.321	4.754		1.119	.270
1 <i>Human Relation</i>	.473	.171	.371	2.774	.009
<i>Team work</i>	.727	.207	.470	3.515	.001

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 9 menunjukkan nilai $F_{hitung} (23,659) > F_{tabel} (3,25)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$, yang berarti *human relation* dan *team work* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Reliance Indonesia. Sehingga, peningkatan *human relation* dan *team work* akan membuat kinerja karyawan lebih baik. Panggiki

et al. (2017) serta Sarboini *et al.* (2017) juga menyatakan bahwa *human relation* dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.404.081	2	702.040	23.659	.000 ^b
1 Residual	1.097.894	37	29.673		
Total	2.501.975	39			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasar pada hasil penelitian yang diperoleh, disimpulkan bahwa (1) *human relation* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) *human relation* dan *team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan simpulan, dapat disarankan karyawan mampu menjalin hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, karyawan agar lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya, karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja, baik secara absensi maupun *deadline* yang diberikan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Fadli, N., Sasmita, Ju., & Marzolina. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jurnal Of Manajemen (Jom)*, 4(1), 641–655.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. . (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 1–8.
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3018–3027.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76.
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4898–4906.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.

- Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (Emt)*, 1(2), 86–90.
- Susanto, & Halim, I. (2018). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Prosising Seminar Nasional*,1(1), 158–170.