

---

## Peran *Human Relation*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja

I Putu Eka Dipayana <sup>(1)</sup>

Dewa Nyoman Benni Kusyana <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : dipayanaeka@gmail.com

### ABSTRACT

*Employee performance is a crucial issue in achieving organizational goals. Every organization, whatever its goals, whether profit or non-profit oriented, will need employees who are able to show the best performance. Employee performance can be influenced by many factors, including human relations, physical work environment, and organizational climate. The aim of this research is to determine the influence of human relations, physical work environment, and organizational climate on employee performance in the Bali Province Education and Youth Department High School Development Sector. The research population was 30 employees. The sampling technique uses a census. Data collection was carried out using interviews, questionnaires and documentation methods. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove that human relations, the physical work environment and organizational climate have a positive and significant effect on employee performance, thus partially. Suggestions given include increasing employee cooperation such as holding gatherings, adding lighting to the work space, and giving awards to outstanding employees such as providing promotion opportunities.*

**Keywords:** *Human Relations; Physical Work Environment; Organizational Climate; Employee Performance*

### ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan suatu isu yang krusial di dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi apapun tujuannya, baik berorientasi profit maupun non profit akan membutuhkan pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaik. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya human relation, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali. Populasi penelitian adalah 30 orang pegawai. Teknik sampel menggunakan sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan human relation, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga secara parsial. Saran yang diberikan antara lain meningkatkan kerjasama pegawai seperti melakukan gathering, menambah pencahayaan pada ruang kerja, dan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi seperti memberikan kesempatan promosi..

**Kata Kunci :** *Human Relation; Lingkungan Kerja Fisik; Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai*

---

## Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin cepat menuntut perusahaan maupun instansi untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan kegiatannya (Putra & Satrya, 2019). Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas harus terus dilakukan agar dapat membawa kemajuan dalam melakukan yang terbaik untuk kemajuan instansi (Putri *et al.*, 2021). Pegawai yang berkualitas baik akan mampu menggunakan sumber daya yang ada dengan lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada setiap masyarakat (Tarigan *et al.*, 2022). Keberhasilan yang diperoleh oleh instansi juga akan lebih meningkat apabila pegawai yang menjalankan tugasnya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya (Ratnasari *et al.*, 2022). Pemberdayaan pegawai yang tepat harus dilakukan oleh instansi agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai demi kelangsungan instansi (Silalahi *et al.*, 2021).

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang membutuhkan (Fortunately *et al.*, 2019). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai selama menjalankan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas secara menyeluruh (Kardani *et al.*, 2021). Kinerja menjadi kunci penting keberhasilan instansi dalam menyediakan layanan kepada publik yang lebih baik dan bertanggung jawab (Rastana *et al.*, 2021). Instansi perlu melakukan upaya-upaya strategi yang dapat mendukung pegawai menjadi lebih kompeten dalam bidangnya masing-masing (Sugiono *et al.*, 2020). Pegawai yang kompeten dalam bidang pekerjaannya akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik bagi kelangsungan instansi di masyarakat (Rahmawati & Syarifuddin, 2023). Peningkatan kinerja sangat penting untuk dilakukan dalam setiap aspek yang menjadi bagian dari produktivitas instansi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Andriani & Setyohadi, 2022).

Membina hubungan baik di dalam instansi antar karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai yang ada (Rosadi, 2018). Hubungan antar pegawai (*human relation*) adalah bentuk komunikasi antar pegawai di instansi yang dilakukan untuk berbagi informasi selama menjalankan pekerjaannya agar tercipta kerjasama yang baik (Yudistira *et al.*, 2023). *Human relation* akan membuat pegawai dapat bekerjasama dengan lebih solid dan meningkatkan koordinasi antar pegawai untuk memastikan kinerja yang optimal (Prasetiyo & Anggriani, 2022). Pegawai akan bekerja semakin kompak dan teratur dengan terciptanya hubungan positif dari masing-masing individu sehingga kinerja yang ditunjukkan juga akan mengalami peningkatan (Ratnasari *et al.*, 2022). Instansi harus mampu membuat pegawainya menjalin kerjasama

---

yang baik agar memberika pekerjaan diselesaikan dengan teratur serta menjaga kinerja tetap optimal (Putri *et al.*, 2021).

Menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan juga memadai akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai selama menjalankan tugas dan juga tanggung jawabnya (Lestari *et al.*, 2022). Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi atau suasana di tempat kerja yang dapat dilihat dan mempengaruhi pegawai selama menjalankan pekerjaannya (Marlius & Sholihat, 2022). Lingkungan kerja fisik yang mendukung akan membuat hasil kerja dari pegawai menjadi lebih maksimal karena kemudahan yang disediakan (Rastana *et al.*, 2021). Lingkungan ini juga akan membuat pegawi bekerja dengan lebih aman dan nyaman sehingga dapat memberikan pengaruh positif bagi hasil-hasil kerja yang dilakukan (Tarigan *et al.*, 2022). Lingkungan kerja fisik ini dapat berupa penyediaan alat-alat pendukung kerja, pentilasi, penerangan, maupun yang lainnya berkaitan dengan panca indra dari pegawai (Silalahi *et al.*, 2021).

Faktor lainnya yang dapat dijadikan sebagai strategi dalam upaya untuk memaksimalkan kinerja dari seluruh pegawai adalah menyediakan iklim organisasi yang baik (Hernawan, 2022). Iklim organisasi adalah sebuah ciri khas dari lingkungan kerja pegawai yang lebih yang terbentuk dari sikap, kepribadian, dan juga perilaku pegawai selama bekerja (Danayasa *et al.*, 2021). Iklim di dalam organisasi yang lebih besar akan menjadi lebih kompleks dan dinamis sehingga harus diatur agar tidak menurunkan kinerja pegawai (Janah *et al.*, 2019). Iklim organisasi lebih menekankan pada psikologis yang dirasakan paegawai dalam instansi sehingga akan dapat mempengaruhi pekerjaannya menjadi lebih baik atau buruk (Sugiono *et al.*, 2020). Iklim yang dimiliki organisasi akan bergerak dinamis sesuai dengan perkembangan instansi sehingga dapat juga menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya selama menjadi bagian dari instansi terkait (Fortunately *et al.*, 2019).

Permasalahan kinerja karyawan tidak hanya paerlu diperhatikan oleh organisasi yang berorientasi pada profit, namun juga organisasi yang berorientasi pada layanan publik atau instansi pemerintah, salah satunya Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang merupakan salah satu bidang yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Disdikpora) Provinsi Bali. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang SMA Disdikpora Provinsi Bali maka diketahui bahwa pada Tahun 2023 terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan indikator yang ditetapkan. Pada tahun 2022 dapat diketahui bahwa target kinerja juga tidak tercapai, kemudian pada Tahun 2023 terjadi penurunan capaian kinerja dibanding tahun 2022. Oleh karena itu, masih diperlukannya

---

upaya agar dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai demi mencapai tujuan. Tidak tercapainya target kinerja karyawan tentu dapat mengganggu kinerja organisasi dalam hal ini adalah Disdikpora Provinsi Bali.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan sepuluh orang pegawai, maka diketahui kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh setiap pegawai ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat dan juga para siswa. Ada beberapa pegawai yang memiliki hubungan kurang harmonis dengan pegawai lainnya sehingga menyebabkan kerjasama menjadi tidak optimal dalam menjalankan tugas. Hubungan buruk ini juga membuat para pegawai bersaing dan merasa tersaingi satu sama lain sehingga pelayanan yang diberikan menjadi terganggu mengakibatkan kinerja yang ditunjukkan juga mengalami penurunan. Pegawai juga merasa adanya ketidakadilan perlakuan atasan karena beberapa pegawai mendapat perhatian lebih dari atasan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA yang menjadi kurang kondusif seperti kerjasama yang semakin menurun menyebabkan kemunduran dalam pelayanan yang diberikan kepada publik. Hal lainnya yang ditemukan yaitu kurangnya ketersediaan lingkungan kerja fisik di dalam instansi. Hal ini ditunjukkan dengan tata ruang kerja yang sempit sehingga membuat pegawai menjadi kurang leluasa dalam bergerak karena letak meja kerja yang sangat berdekatan.

Sarana yang digunakan seperti printer beberapa masih menggunakan perangkat printer lama sehingga hal ini dapat menimbulkan rasa bosan atau rasa jenuh ketika bekerja, yang mengakibatkan pencapaian target kinerja yang ditetapkan tidak dapat dicapai dengan maksimal. Selain itu, ada beberapa pendingin ruangan yang sudah tidak berfungsi sehingga suhu ruangan menjadi panas dan tidak nyaman, serta bangunan yang sudah mulai tampak kusam karena warna dinding yang sudah pudar dan kusam menciptakan bangunan yang sudah tidak layak. Permasalahan atas rendahnya iklim organisasi pada karyawan Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali juga menunjukkan bahwa pegawai sibuk dengan pekerjaan masing-masing tanpa menghiraukan yang lain. Hal ini mengurangi kepedulian sesama pegawai yang membuat dampak kurang baik untuk tercapainya kinerja yang maksimal, dan juga pegawai menjadi tidak nyaman bekerja sama dengan yang lain mengakibatkan kurangnya kinerja yang dicapai. Kinerja pegawai juga menjadi alasan mengapa tingkat iklim organisasi pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali rendah.

Kinerja sangat penting bagi tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama baik yang jangka pendek maupun yang jangka panjang. Setiap pegawai harus mengupayakan

---

agar kinerjanya di dalam instansi lebih baik setiap waktunya agar pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan. Memastikan pegawai untuk menunjukan kinerja yang terbaik merupakan sebuah keharusan yang perlu terus dilakukan instansi demi menjalankan operasionalnya dengan lancar. Dari penelitian ini diharapkan dapat ditemukannya peranan *human relation*, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali.

Peningkatan pada *human relation* di dalam perusahaan menajmin kerjasama yang dimiliki pegawai akan memberikan hasil yang baik. Hubungan baik akan meningkatkan koordinasi yang nantinya dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan kinerja yang maksimal (Putri *et al.*, 2021). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Andriani & Setyohadi (2022), Yudistira *et al.*, (2023), serta Kardani *et al.*, (2021) sebelumnya menemukan bahwa *human relation* sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai akan membuat pegawai bekerja dengan lebih produktif. Hal ini akan sangat mendukung hasil kerja yang dimiliki karyawan dengan menunjukan kinerja yang lebih baik di perusahaan (Tarigan *et al.*, 2022). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rastana *et al.*, (2021), Rahmawati & Syarifuddin (2023), serta Marlius & Sholihat (2022) sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

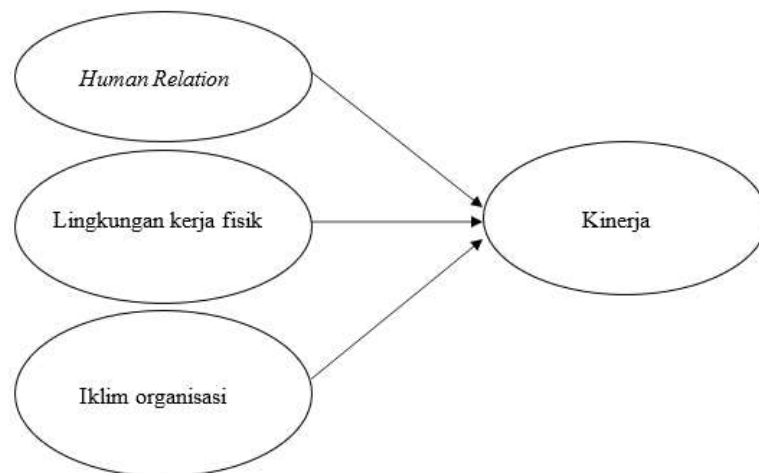
Iklim organisasi yang positif juga akan memberikan pengaruh yang positif sehingga pekerjaan yang diberikan akan terselesaikan dengan baik. Iklim organisasi yang baik akan membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang ditunjukkannya juga mengalami peningkatan (Janah *et al.*, 2019). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Hernawan (2022), Danayasa *et al.*, (2021), serta Sugiono *et al.*, (2020) sebelumnya menemukan bahwa iklim organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Diduga iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

---

## Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali. Lokasi ini dijadikan untuk melakukan penelitian karena ditemukan adanya penurunan kinerja yang dimiliki oleh pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah 30 orang pegawai sehingga seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan melakukan wawancara kepada responden dan juga memberikan kuesioner dengan pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian untuk diberikan skor sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan usia maka dapat diketahui tidak terdapat perbedaan signifikan antara responden laki-laki karena tidak adanya persyaratan khusus berdasarkan jenis kelamin mengingat pekerjaan yang ada dapat dikerjakan baik oleh laki-laki maupun perempuan. Berdasarkan usia maka dapat diketahui penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 26 – 34 tahun karena adanya rotasi pegawai yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Bali dengan menempatkan pegawai yang berusia muda. Berdasarkan tingkat pendidikan maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1) karena pegawai yang dibutuhkan didominasi oleh posisi dengan kualifikasi Sarjana (S1) dan tidak adanya lowongan bagi pegawai dengan latar belakang diploma. Berdasarkan lama bekerja maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun.

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5 Item				
2	<i>Human Relation</i> (X <sub>1</sub> )	3 Item				
3	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	4 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
4	Iklim Organisasi (X <sub>3</sub> )	7 Item				

Sumber : data diolah (2024)

Pengujian jawaban dalam kuesioner ditampilkan pada Tabel 2, variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dengan kategori cukup baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.” sebesar 3,60 dengan kategori baik yang menunjukkan pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan. Pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah adalah “Pegawai dapat bekerja dalam team dengan baik.” sebesar 3,20 dengan kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan masih kurangnya kemampuan pegawai untuk bekerja dalam tim di dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pegawai melaksanakan pekerjaan mencapai/melebihi target.	0	7	10	8	5	101	3,37	Cukup baik
Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	0	6	11	9	4	101	3,37	Cukup baik
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	5	10	7	8	108	3,60	Baik
Pegawai mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	6	12	7	5	101	3,37	Cukup baik
Pegawai dapat bekerja dalam team dengan baik.	0	8	12	6	4	96	3,20	Cukup baik
Total							3,38	Cukup baik

Sumber : data diolah (2024)

Pengujian jawaban dalam kuesioner ditampilkan pada Tabel 3, variabel *human relation* memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,43 dengan kategori baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.”

sebesar 3,30 dengan kategori baik dan ini disebabkan karena responden merasa tidak sepenuhnya pekerjaan yang ada harus diselesaikan dengan cara bekerja sama di mana ada pekerjaan tertentu yang perlu dikerjakan sendiri, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Pegawai memiliki integritas yang baik dengan atasan.” sebesar 3,60 dengan kategori baik yang disebabkan karena responden menganggap integritas yang baik kepada atasan dapat membangun suasana *human relation* yang baik sehingga tercipta suasana yang harmonis dalam bekerja.

**Tabel 3 Jawaban Terkait *Human Relation***

<i>Human relation</i>	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Pegawai saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.	0	8	10	7	5	99	3,30	Cukup baik
Pegawai memiliki integritas yang baik dengan atasan.	0	5	10	7	8	108	3,60	Baik
Pegawai menjalin hubungan baik dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan kantor.	0	6	11	8	5	102	3,40	Cukup baik
Total							3,43	Baik

Sumber : data diolah (2024)

Pengujian jawaban dalam kuesioner ditampilkan pada Tabel 4, variabel lingkungan kerja fisik memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,55 dengan kategori baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang baik” sebesar 3,33 dengan kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena responden responden lebih banyak bekerja di dalam ruangan dan merasa ruangan tempat kerja masih memiliki pencahayaan yang kurang terang, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Tata letak ruang kantor memudahkan pegawai dalam beraktifitas sebesar 3,93 dengan kategori baik. Hal ini disebabkan karena pegawai menganggap tata letak meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya telah tertata dengan baik sehingga memudahkan pegawai dalam beraktivitas.

**Tabel 4 Jawaban Terkait Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang baik	0	8	10	6	6	100	3,33	Cukup baik
Ruang kerja memiliki temperatur yang baik	0	5	10	8	7	107	3,57	Baik
Tidak terdapat suara bising di sekitar kantor	0	3	16	8	3	101	3,37	Cukup baik
Tata letak ruang kantor memudahkan pegawai dalam beraktifitas	0	0	11	10	9	118	3,93	Baik
Total							3,55	Baik

Sumber : data diolah (2024)



Pengujian jawaban dalam kuesioner ditampilkan pada Tabel 5, variabel iklim organisasi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,55 dengan kategori baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Tujuan dalam instansi sudah terorganisir dengan jelas.” sebesar 4,07 dengan kategori baik dan ini disebabkan karena adanya tujuan yang jelas yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Provinsi Bali, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan “Pegawai mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya.” sebesar 3,17 dengan kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena responden menganggap masih minimnya penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang berprestasi.

**Tabel 5 Jawaban Terkait Iklim Organisasi**

Iklim organisasi	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Instansi memiliki peraturan yang jelas untuk dilaksanakan oleh setiap pegawai	0	0	14	10	6	112	3,73	Baik
Pegawai diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi.	0	0	12	12	6	114	3,80	Baik
Instansi telah menetapkan standar mutu yang menantang kepada pegawai agar dapat berprestasi.	0	8	10	7	5	99	3,30	Cukup baik
Pegawai mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya.	0	9	11	6	4	95	3,17	Cukup baik
Tujuan dalam instansi sudah terorganisir dengan jelas.	0	0	8	12	10	122	4,07	Baik
Hubungan pegawai yang baik membangun semangat kelompok	0	7	12	6	5	99	3,30	Cukup baik
Pimpinan memiliki keahlian untuk mengendalikan pegawai dengan adil.	0	6	10	8	6	104	3,47	Baik
<b>Total</b>							<b>3,55</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

**Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Human Relation</i> (X <sub>1</sub> )		0,362	2,765	0,166
2	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	0,200	0,260	3,844	0,472
3	Iklim Organisasi (X <sub>3</sub> )		0,227	4,397	0,485

Sumber : data diolah (2024)

Dari hasil uji pada Tabel 7, informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebesar  $0,886 \times 100\% = 88,6\%$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *human relation*, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 88,6% terhadap kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali, sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	0,886	0,873	0,92386

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 membuktikan bahwa nilai Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan perbandingan dengan menggunakan nilai Sig. maka dapat dikemukakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (*human relation*, lingkungan kerja fisik, dan iklim organisasi) dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat (kinerja pegawai).

**Tabel 8 Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	173,309	3	57,770	67,685	.000 <sup>b</sup>
Residual	22,191	26	0,854		
Total	195,500	29			

Sumber : data diolah (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu  $Y = 4,309 + 0,078X_1 + 0,615X_2 + 0,261X_3$  dengan uraian sebagai berikut:

Hasil penelitian membuktikan *human relation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang didasarkan pada nilai koefisien regresi *human relation* sebesar 0,078 (positif) dan nilai sig.  $0,595 > \alpha 0,05$  yang berarti semakin baik *human relation* ( $X_1$ ) maka tidak akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali ( $Y$ ) secara signifikan. Dengan demikian, maka  $H_1$  ditolak. Hasil ini menunjukkan meskipun *human relation* terjadi dengan baik, namun tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena komunikasi yang dilakukan masih belum sepenuhnya berjalan dengan baik seperti adanya perilaku bekerja sama di antara pegawai. Kurangnya komunikasi dalam bekerja sama tentu saja dapat menghambat pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal. Hasil dari penelitian yang

---

telah dilakukan oleh Andriani & Setyohadi (2022), Yudistira *et al.*, (2023), serta Kardani *et al.*, (2021) sebelumnya menemukan bahwa *human relation* sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang diketahui dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,615 (positif) dan nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali(Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian, maka  $H_2$  diterima. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan positif dan signifikan dapat disebabkan karena kekurangan yang ada pada lingkungan kerja masih dapat ditoleransi oleh pegawai. Lingkungan kerja dalam kondisi baik pada dasarnya akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut akan menyebabkan pegawai mampu bekerja dengan baik sehingga target kinerja akan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini adalah pimpinan pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali sebaiknya mulai memperhatikan lingkungan kerja demi memberikan rasa nyaman kepada pegawai dalam bekerja. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rastana *et al.*, (2021), Rahmawati & Syarifuddin (2023), serta Marlius & Sholihat (2022) sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,261 (positif) dan nilai sig.  $0,005 < \alpha 0,05$  yang berarti semakin baik iklim organisasi ( $X_3$ ) maka semakin baik kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali(Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian, maka  $H_3$  diterima. Hasil ini menunjukkan meskipun secara keseluruhan iklim organisasi dipersepsikan baik, namun masih terdapat *item* pernyataan yang dianggap belum sepenuhnya baik. Iklim organisasi yang dipersepsikan baik menunjukkan adanya lingkungan internal pada Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali yang memiliki kualitas baik dan telah berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Iklim organisasi yang baik mempengaruhi perilaku pegawai secara positif sehingga hal tersebut mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Hernawan (2022), Danayasa *et al.*, (2021), serta Sugiono *et al.*, (2020) sebelumnya menemukan bahwa iklim organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja secara positif dan juga signifikan di perusahaan.

**Tabel 9 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,309	1,191		3,618	0,001
Human relation	0,078	0,146	0,059	0,538	0,595
1 Lingkungan kerja fisik	0,615	0,132	0,603	4,653	0,000
Iklim organisasi	0,261	0,086	0,423	3,052	0,005

Sumber : data diolah (2024)

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan (1) *Human relation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik *human relation* maka tidak akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali secara signifikan, (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali secara signifikan, (3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik iklim organisasi maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai Bidang Pembinaan SMA Disdikpora Provinsi Bali secara signifikan.

Saran yang disampaikan antara lain meningkatkan kerjasama antar pegawai seperti melakukan *gathering* pegawai untuk meningkatkan kekompakan pegawai. Berikutnya juga dapat dilakukan dengan membentuk tim kerja dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga adanya rasa saling ketergantungan di antara pegawai, menambah pencahayaan pada ruang-ruang kerja sehingga ruangan menjadi lebih terang dan memberikan rasa nyaman kepada pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, seperti memberi kesempatan promosi lebih besar kepada pegawai yang berprestasi.

### Daftar Pustaka

- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. D. (2022). "Pengaruh Job Description, Job Specification Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 195–205.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Ksp Bayu Merta Sari Di Gianyar." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Fortunately, R., Asmendri, A., & Haviz, M. (2019). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87–96.

- 
- Hernawan, E. (2022). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator." *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kota Depok." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224–229.
- Kardani, N. L., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Gianyar Partasedana Di Gianyar." *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1219–1229.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Mts Al -Hidayah Laras." *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi*, 4(1), 1–15.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. 3
- Prasetyo, M. Y., & Anggriani, Irien V. (2022). "Pengaruh Human Relation Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (Jeis)*, 01(02), 24–33.
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2918.
- Putri, K. A. M., Gunadi, I. G. N. B., & Suarjana, I. W. (2021). "Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung." *Jurnal Emas*, 2(1), 107–123.
- Rahmawati, W., & Syarifuddin. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Padapt Citra Putera Utama Pringsewu." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 633–645.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). "Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi*, 11(1), 115–126.
- Rosadi, A. (2018). "Pengaruh Human Relationship, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Ahsti Jember)." *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 1–9.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam." *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). "Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid." *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan*
-

*Akuntansi*, 4(2), 602–627.

Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktifitas Karyawan Pt Astra Honda Pematangsiantar.”

*Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371.

Yudistira, R. P., Munir, M., & Kurniawati, E. (2023). “Pengaruh Human Relations, Lingkungan Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Kediri.” *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 01(05), 50–60.