

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Kinerja karyawan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin dapat dilihat dari kinerja karyawan yang masih belum optimal, dari segi target pencapaian kinerja karyawan yang menurun, disinyalir oleh *human relation* dan lingkungan kerja pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Jiwa Prof Dr Hb Saanin. Metode analisis yaitu analisis regresi berganda dengan Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS) dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. *Human relation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi antara variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : *Human Relation*, Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja**

## ABSTRACT

*Human resources are the main driver of the running of the organization. Employee performance is one of the important factors in achieving the goals of an organization. At Prof Dr Hb Saanin Mental Hospital, it can be seen from the performance of employees who are still not optimal, in terms of the target achievement of declining employee performance, allegedly by human relations and the work environment in employees.*

*This study aims to determine the effect of human relations and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Prof Dr Hb Saanin Mental Hospital. The method of analysis is multiple regression analysis with data analysis using structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) with sampling techniques, namely simple random sampling and the sample used was 60 employees.*

*The results of this study indicate that human relations have a significant effect on job satisfaction. The work environment has an insignificant effect on job satisfaction. Human relations have no effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has no significant effect on employee performance. Job satisfaction does not mediate between human relations variables on employee performance. Job satisfaction does not mediate the work environment on employee performance.*

***Keywords: Human Relations, Employee Performance, Work Environment, Job Satisfaction***