

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SANDEN INTERCOOL INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

JENNY JUNIANTAN

20190500199

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SANDEN INTERCOOL INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

JENNY JUNIANTAN

20190500199



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jenny Juniantan
NIM : 20190500199
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden
Intercool Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 08 September 2022

Menyetujui,

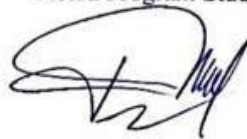
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden
Intercool Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Jenny Juniantan
NIM : 20190500199
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 08 Desember 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

U B D

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

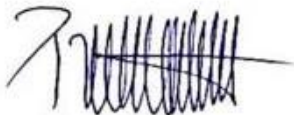
Nama : Pujiarti, S.E, M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jenny Juniantan
NIM : 20190500199
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden
Intercool Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

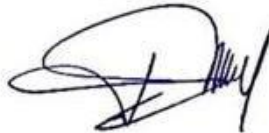
Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Tangerang, 08 Desember 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG



LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jenny Juniantan
NIM : 20190500199
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden Intercool Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Senin, 13 Februari 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dan pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 08 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Jenny Juniantan
NIM : 20190500199

DHARMA

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,
Nim : 20190500199
Nama : Jenny Juniantan
Jenjang Studi : Strata 1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Fee Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanden Intercool Indonesia”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pengakalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 07 Maret 2023
Penulis,



Jenny Juniantan
NIM : 20190500199

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANDEN INTERCOOL INDONESIA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanden Intercool Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 124 responden karyawan yang ada di PT Sanden Intercool Indonesia. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model static yang terdiri dari uji realibilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh persamaan linier $Y = 2,995 + 0,090 + 0,345 + 0,485$ yang artinya pada saat variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan X3 (Pelatihan) terjadi peningkatan atas penurunan sebesar 1 poin, maka variable Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,090, 0,345, dan 0,485.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai $f_{hitung} (127,857) > f_{tabel} (2,67)$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada table distribusi t_{tabel} adalah 1,9781, t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $4,392 > 1,9781$, t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $9,221 > 1,9781$ dan t_{hitung} untuk pelatihan sebesar $13,026 > 1,9781$. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja.

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SANDEN
INTERCOOL INDONESIA**

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the work environment, work motivation, and training have on employee performance at PT Sanden Intercool Indonesia. The method used is quantitative research by distributing questionnaires to 124 employee respondents at PT Sanden Intercool Indonesia. Hypothesis testing uses static model analysis which consists of reliability tests, multiple linear regression, coefficient of determination (R²), t test, and F test.

The results of data processing using SPSS 25.00 obtained a linear equation $Y = 2,995 + 0,090 + 0,345 + 0,485$, which means that when the variables X1 (Work Environment), X2 (Work Motivation), and X3 (Training) there is an increase over a decrease of 1 point, then variable Y (Employee Performance) will increase or decrease by 0,090, 0,345, and 0,485.

Based on the results of the hypothesis testing, the value of fcount (127.857) > ftable (2.67) is obtained and a significance of 0.00 < 0.05. In the distribution table, the ttable is 1.9781, the tcount for the work environment is 4,392 > 1.9781, the tcount for work motivation is 9,221 > 1.9781 and the tcount for training is 13,026 > 1.9781. This the variables Work Environment, Work Motivation, and Training have a positive and significant influence on the performance of employees of PT Sanden Intercool Indonesia.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Training, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanden Intercool Indonesia”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr.Limajatini, S.E.,M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr.Dian Anggraeni, S.E.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Pujiarti, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Orang tua dan adik saya yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.

7. Ibu Sandra Dewi selaku Direktur dan Ibu Lina Yuningtyas selaku *Human Resource Development* (HRD) yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan membantu penulis melakukan riset untuk penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT Sanden Intercool Indonesia yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian sehingga membantu penulis menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu, memberikan doa, dan semangat selama penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, tetapi mempunyai jasa yang tidak ternilai dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 08 Desember 2022
Penulis,

Jenny Juniantan
NIM : 20190500199

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMEDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah..... 5

D. Tujuan Penelitian 5

E. Manfaat Penelitian 6

F. Sistematika Penulisan Skripsi..... 6

BAB II LANDASAN TEORI 8

A. Gambaran Umum Teori..... 8

B. Hasil Penelitian Terdahulu 32

C. Kerangka Pemikiran	35
D. Perumusan Hipotesa	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Objek Penelitian	36
1. Sejarah Singkat PT Sanden Intercool Indonesia.....	36
2. Visi dan Misi PT Sanden Intercool Indonesia	39
3. Struktur Organisasi.....	40
4. Uraian Tugas.....	40
C. Jenis dan Sumber Data	43
1. Jenis Data.....	43
2. Sumber Data	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	46
2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
F. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Data Penelitian.....	49
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Uji Model Statistik.....	53
4. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Hasil Penelitian	58
1. Data Responden Penelitian	58
2. Deskripsi Variabel Penelitian	61

B. Analisis Hasil Penelitian.....	102
1. Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	102
2. Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	104
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan (X3)	105
4. Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	107
5. Uji Asumsi Klasik	110
6. Uji Model Statistik.....	113
C. Uji Pengujian Hipotesis	117
1. Uji t (Uji Parsial)	117
2. Uji F (Uji Simultan).....	118
D. Pembahasan	119
BAB V PENUTUP.....	122
A. Kesimpulan.....	122
1. Kesimpulan Umum.....	122
2. Kesimpulan Khusus.....	123
B. Implikasi	124
1. Implikasi Teoritis.....	124
2. Implikasi Manajerial.....	125
3. Implikasi Metodologi	126
C. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

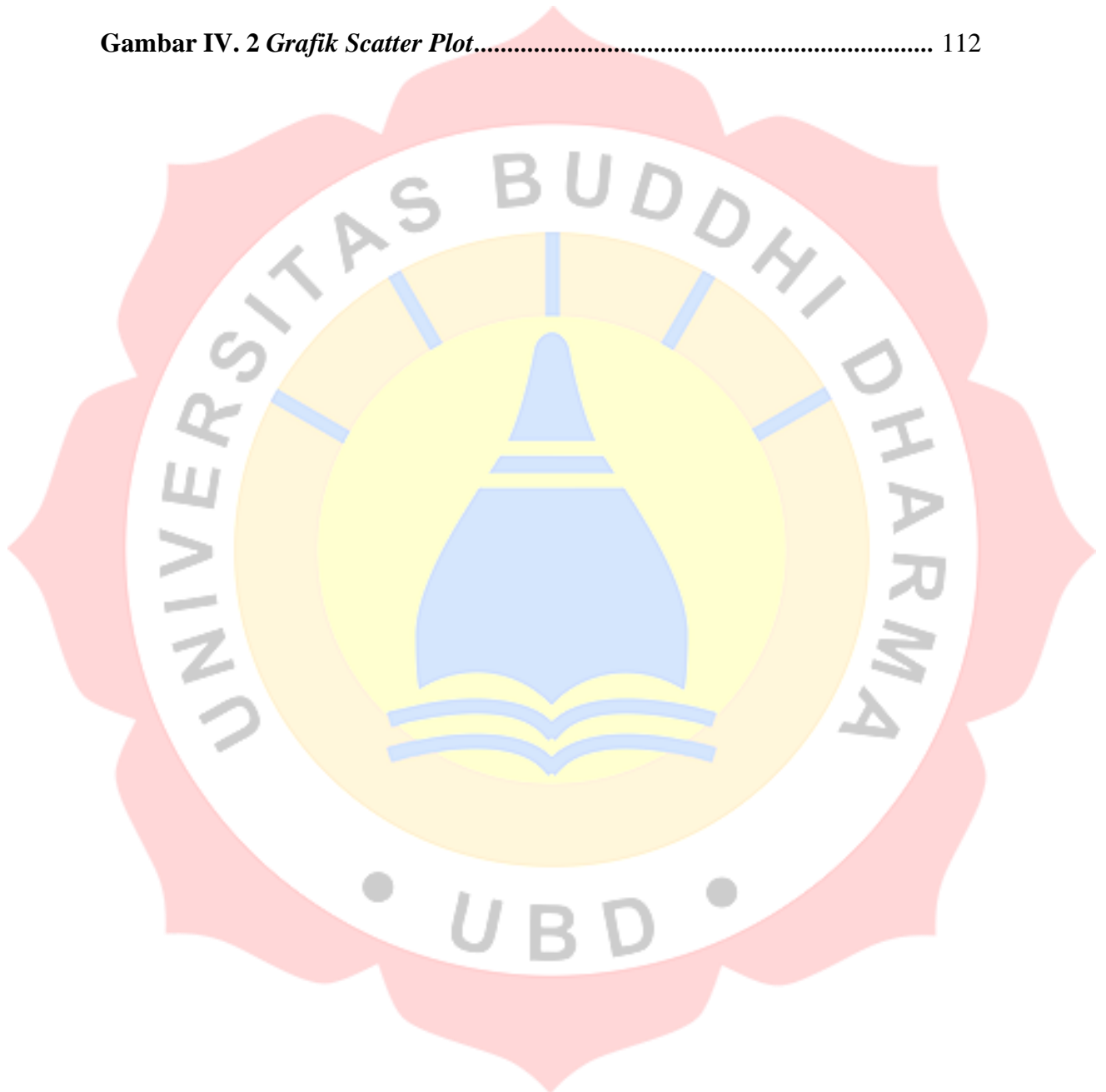
Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	47
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel IV. 4 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel IV. 5 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 1.....	62
Tabel IV. 6 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 2.....	63
Tabel IV. 7 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 3.....	64
Tabel IV. 8 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 4.....	65
Tabel IV. 9 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 5.....	66
Tabel IV. 10 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 6.....	67
Tabel IV. 11 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 7.....	68
Tabel IV. 12 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 8.....	69
Tabel IV. 13 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 9.....	70
Tabel IV. 14 Tabel Frekuensi Lingkungan Kerja 10.....	71
Tabel IV. 15 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 1.....	72
Tabel IV. 16 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 2.....	73
Tabel IV. 17 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 3.....	74
Tabel IV. 18 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 4.....	75
Tabel IV. 19 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 5.....	76

Tabel IV. 20 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 6.....	77
Tabel IV. 21 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 7.....	78
Tabel IV. 22 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 8.....	79
Tabel IV. 23 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 9.....	80
Tabel IV. 24 Tabel Frekuensi Motivasi Kerja 10.....	81
Tabel IV. 25 Tabel Frekuensi Pelatihan 1	82
Tabel IV. 26 Tabel Frekuensi Pelatihan 2	83
Tabel IV. 27 Tabel Frekuensi Pelatihan 3	84
Tabel IV. 28 Tabel Frekuensi Pelatihan 4	85
Tabel IV. 29 Tabel Frekuensi Pelatihan 5	86
Tabel IV. 30 Tabel Frekuensi Pelatihan 6	87
Tabel IV. 31 Tabel Frekuensi Pelatihan 7	88
Tabel IV. 32 Tabel Frekuensi Pelatihan 8	89
Tabel IV. 33 Tabel Frekuensi Pelatihan 9	90
Tabel IV. 34 Tabel Frekuensi Pelatihan 10	91
Tabel IV. 35 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 1	92
Tabel IV. 36 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 2	93
Tabel IV. 37 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 3	94
Tabel IV. 38 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 4	95
Tabel IV. 39 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 5	96
Tabel IV. 40 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 6	97
Tabel IV. 41 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 7	98
Tabel IV. 42 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 8	99

Tabel IV. 43 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 9	100
Tabel IV. 44 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan 10	101
Tabel IV. 45 Case Processing Summary (X1)	102
Tabel IV. 46 Reability Statiscic (X1)	102
Tabel IV. 47 Item Total Statistic (X1)	103
Tabel IV. 48 Case Processing Summary (X2)	104
Tabel IV. 49 Reability Statiscic (X2)	104
Tabel IV. 50 Item Total Statistic (X2)	105
Tabel IV. 51 Case Processing Summary (X3)	106
Tabel IV. 52 Reability Statiscic (X3)	106
Tabel IV. 53 Item Total Statistic (X3)	107
Tabel IV. 54 Case Processing Summary (Y)	108
Tabel IV. 55 Reability Statiscic (Y)	108
Tabel IV. 56 Item Total Statistic (Y)	109
Tabel IV. 57 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	111
Tabel IV. 58 Uji Multikolinieritas	111
Tabel IV. 59 Uji Koefisien Korelasi	113
Tabel IV. 60 Coefficients	114
Tabel IV. 61 Koefisien Determinasi (R Square)	116
Tabel IV. 62 Uji Partial (t)	117
Tabel IV. 63 Uji Simultan (F)	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar III. 1 Struktur Organisasi	40
Gambar IV. 1 <i>Grafik V-Plot</i>	110
Gambar IV. 2 <i>Grafik Scatter Plot</i>	112



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

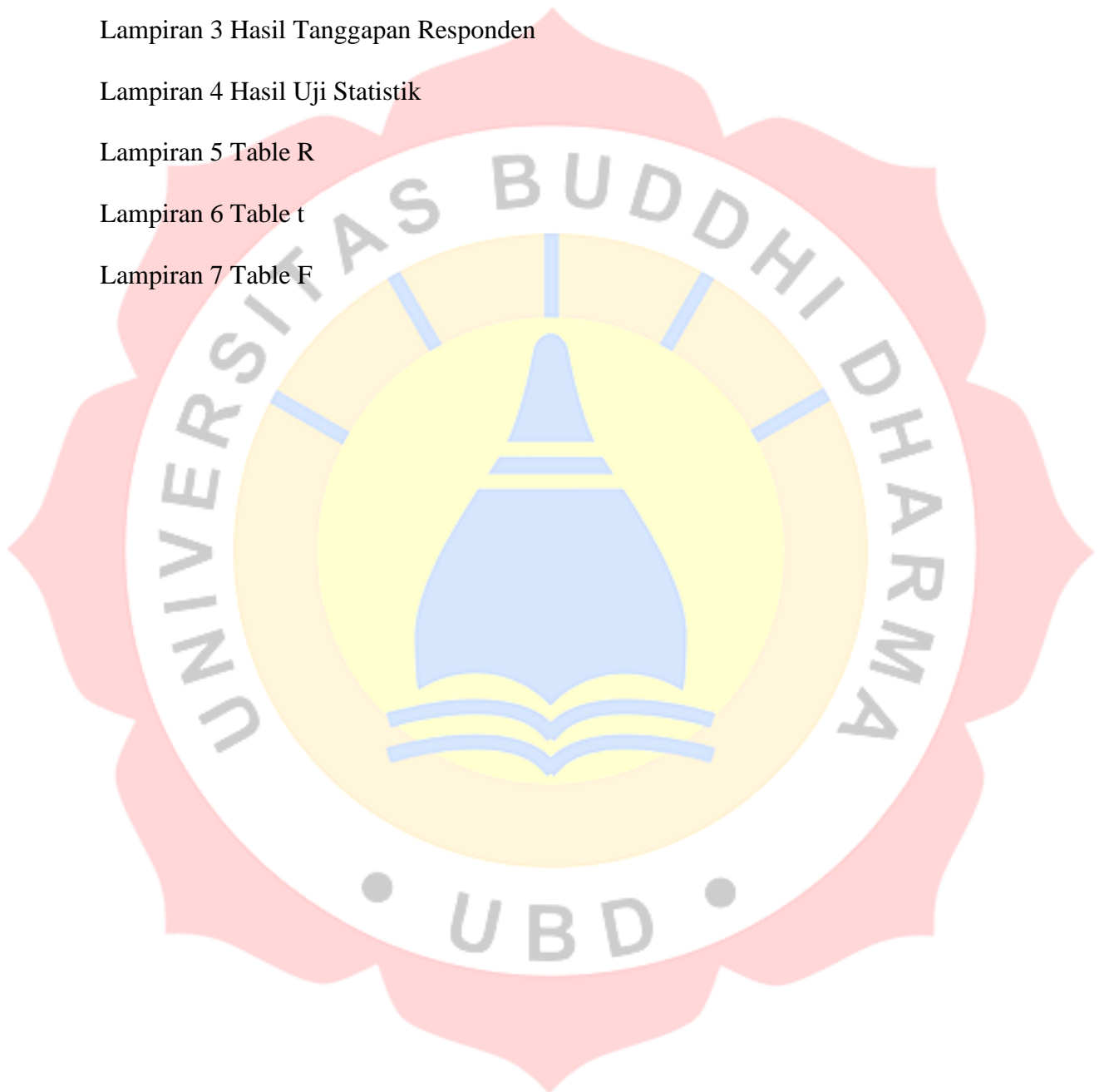
Lampiran 3 Hasil Tanggapan Responden

Lampiran 4 Hasil Uji Statistik

Lampiran 5 Table R

Lampiran 6 Table t

Lampiran 7 Table F



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai dalam pecapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM), merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengandaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukan agar perusahaan dapat mengelolah sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Mengingat semakin ketat persaingan antar perusahaan pada saat ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi dengan perusahaan lain. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk

mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Tujuan perusahaan dalam standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini berarti jika kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang paling utama maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia kurang diperhatikan maka kinerja karyawan pun hasilnya akan menurun.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial.

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor mendukung peningkatan kinerja kerja adalah pelatihan karyawan. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu

melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan.

Tabel I. 1 Laporan Target Penjualan 2017-2022

Tahun	Achievement
2017	88 %
2018	84 %
2019	55 %
2020	61 %
2021	68 %
2022	71 %

Sumber: PT. Sanden Intercool Indonesia

Tabel diatas merupakan hasil pencapaian target penjualan selama tahun 2017-2022. Berdasarkan table di atas, pada tahun 2017 pencapaian target penjualan sebesar 88 %. Pada tahun 2018 pencapaian target penjualan sebesar 84%. Pada tahun 2019 pencapaian target penjualan sebesar 55%. Pada tahun 2020 pencapaian target penjualan sebesar 61%. Pada tahun 2021 pencapaian target penjualan sebesar 68%. Pada tahun 2022 pencapaian target penjualan sebesar 71 %.

Dapat dilihat pada tabel di atas menjelaskan bahwa ada penurunan pencapaian target penjualan khususnya di tahun 2019 dikarenakan masa *pandemic (Covid-19)*. Pada masa *pandemic* tersebut penjualan cenderung menurun karena kurangnya daya beli masyarakat. Oleh karena itu, PT. Sanden Intercool Indonesia berusaha menetapkan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi yang tinggi pada karyawan dan pelatihan yang baik bagi karyawan agar dapat menunjang kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANDEN INTERCOOL INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah kemukakan, penulis mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh PT Sanden Intercool Indonesia terutama masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pokok-pokok permasalahan ini dapat dijabarkan dengan berikut :

1. Lingkungan kerja PT Sanden Intercool Indonesia yang kurang kondusif sehingga tempat kerja terasa kurang nyaman.
2. Motivasi kerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia yang masih rendah sehingga kurang maksimal dalam bekerja.
3. Karyawan PT Sanden Intercool Indonesia kurang mendapatkan pelatihan kerja.
4. Kinerja karyawan pada PT Sanden Intercool Indonesia belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka penulis menentukan rumusan masalah pada studi sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara patial terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara partial terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Semoga dengan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan PT Sanden Intercool Indonesia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

b. Bagi Pembaca :

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Hasibuan 2016,9) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut (Afandi 2018,1) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan, kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Menurut (Firmansyah 2018,4) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut (Silaswara et al. 2021, 3) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah penggunaan SDM di suatu perusahaan yang melibatkan proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan secara efektif dan efisien agar mencapai sasaran serta produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur tentang pemanfaatan fungsi-fungsi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara 2016,7) mengatakan bahwa :

“MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan”.

Menurut (Hamali 2018,2) mengatakan bahwa :

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadja 2018,15) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk mengelolakepuasan dalam pekerjaan sesuai penempatannya. Menurut (Hasibuan 2016,21) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan, dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan 2018,14) peranan manajemen sumber daya

manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

5. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2015,192) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana baik dari dalam maupun dari luar”.

Menurut (Anam, 2018,46) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

Menurut (Darmadi, 2020,242) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara dan pencahayaan yang bagus, dan lain-lain”.

Menurut Sedarmayanti dalam (Gunawan and Sutrisna 2022) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan suasana maupun kondisi kerja di sekitar lokasi kegiatan kerja yang berupa ruangan, tata letak dan prasarana serta hubungan kerja antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja, dapat berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang berikan.

6. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Savio et al. 2020) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara umum dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

1) Rancangan Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Pripacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “Keluasan Pribadi“ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

4) Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

5) Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan, dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya yaitu persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

7. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja Indikator lingkungan kerja menurut (Afandi 2018,70) sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, maka kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

8. Pengertian Motivasi

Menurut (Stephen 2016,201) mengatakan bahwa :

“Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Menurut (Mangkunegara 2017,93) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Menurut (Adha & Hafidzi 2019,52) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Motivasi adalah ketersediaan untuk melaksanakan upayah atau menggerakkan pegawai untuk mencapai kepuasan.

9. Tujuan Motivasi

Menurut (Farida & Hartono 2016,26) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Swaminathan dalam (Dewi 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- a. Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung

jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

11. Indikator Motivasi

Indikator motivasi (Afandi 2018,29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut :

a. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerja

d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

12. Pengertian Pelatihan

Menurut (Kaswan 2016,2) mengatakan bahwa :

“Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”.

Menurut (Sri 2018,110) mengatakan bahwa :

“Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”.

Menurut (Simamora 2018,111) mengatakan bahwa :

“Pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”.

Menurut (Silaswara et al. 2021, 47) mengatakan bahwa :

“Pelatihan memiliki peran mendasar dalam menetapkan efektivitas dan efisiensi organisasi, perusahaan, instansi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas dan mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi standar kinerja yang bisa diterima”.

Menurut (Sutrisna & Apriliyani, 2021, 198) mengatakan bahwa :

“Pelatihan adalah bentuk kegiatan yang diberikan kepada para karyawan untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan yang dimiliki karyawan agar dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian Pelatihan adalah suatu proses meningkatkan pengetahuan tenaga kerja untuk menunaikan pekerjaannya agar lebih baik lagi.

13. Tujuan Pelatihan

Menurut (Ajabar 2020, 22) tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki kinerja.
- b. Untuk memutakhirkan keahlian.
- c. Untuk mengurangi waktu belajar.
- d. Untuk membantu memecahkan permasalahan operasional.
- e. Untuk mempersiapkan promosi.
- f. Untuk mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g. Untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

14. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan menurut (Widodo 2018,15) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu perilaku (*Attitude*), pengetahuan (*Knowledge*), dan keterampilan (*Skill*) yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Perilaku

Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku seseorang sehingga membantu dirinya untuk dapat mendorong pencapaian pengembangan serta kepercayaan diri. Pelatihan juga dapat membantu seseorang dalam mengatasi stres, kekecawaan, dan konflik sehingga dapat memberikan pengakuan dan perasaankepuasan kerja. Pelatihan juga bermanfaat dapat mengubah perilaku seseorang dengan mengurangi kekhawatiran dalam mencoba melakukan tugas atau pekerjaan yang baru.

b. Pengetahuan

Pelatihan dapat memberikan pengetahuan yang baru mengenai tugas pekerjaan yang menggunakan teknologi baru sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, pelatihan juga dapat memberikan pengetahuan kepada seseorang dalam meningkatkan karir dan produktivitas kerja.

c. Keterampilan

Pelatihan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga memiliki karyawan yang lebih terampil, efektif, dan efisien dalam bekerja. Keterampilan dalam pelatihan dapat memberikan inovasi baru bagi perusahaan dan kreativitas individu dalam meningkatkan kinerja di perusahaan atau membuat *enterpreunership* baru bagi dirinya.

15. Jenis Pelatihan

Menurut Dale Yoder dalam (Widodo 2018,19) mengemukakan jenis pelatihan dengan memandang dari lima sudut bentuk pelatihan, yaitu

a. Siapa yang dilatih (*who gets trained*)

Artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru pegawai lama, pengawas manajer, staf ahli, remaja, pemuda, dan orang lanjut usia.

b. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*)

Artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instusksi kerja, dan sebagainya.

c. Dimana ia dilatih (*where he gets trained*)

Dimana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, dikampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.

d. Kapan ia dilatih (*when he gets trained*)

Artinya kapan pelatihan itu diberikan, dari sudut pandang ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, dan sebagainya.

e. Apa yang di belajarkan kepadanya (*what he is taught*)

Artinya materi pelatihan apa yang diberikan, dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris, dan sebagainya.

16. Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen. Menurut As'ad dalam (Ansory 2018,191), yaitu :

a. Sasaran Pelatihan atau Pengembangan

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.

b. Pelatih

Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuanketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.

c. Bahan-Bahan Latihan

Bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

d. Metode Latihan

Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.

e. Peserta

Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

17. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2016,9) mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut (Daryanto 2017,105) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Menurut (Afandi 2018,83) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut (Silaswara et al. 2021, 58) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang maupun kelompok orang dalam suatu perusahaan yang berlandaskan hak dan tanggung jawabnya agar dapat meraih cita-cita mereka dengan sebuah cara yang memiliki korelasi dengan perusahaan.”.

Menurut (Pujiarti, 2019, 3) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat di simpulkan pengertian Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak betentangan dengan hukum, moral, dan etika.

18. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Santoso & Fitriyanti 2020,34) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

19. Tujuan Kinerja

Menurut Attwood & Dimmock dalam (Ajabar 2020,30) menjelaskan tujuan dari penilaian kinerja, yaitu :

- a. Membantu meningkatkan kinerja.
- b. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- c. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Menyepakati rencana penembangan keryawan di masa depan.
- e. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat.
- f. Memberi umpan balik kepada pekerja mengenai kinerjanya.
- g. Memberi konsultasi mengenai peluang karier
- h. Menentukan taraf kinerja untuk peninjauan gaji.
- i. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja stafnya.

20. Manfaat Kinerja

Menurut (Pujiarti et al. 2021, 3) penilaian kinerja berfokus pada pengukuran sejauh mana seorang karyawan atau kelompok dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam (Ajabar 2020,31) yaitu :

- a. Meningkatkan prestasi kerja.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil.
- c. Merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Melakukan penyesuaian kompensasi.
- e. Membuat keputusan promosi dan demosi.

- f. Mendiagnosis kesalahan dalam desain pekerjaan.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

21. Indikator Kinerja

Menurut (Afandi 2018,89) ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

a. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

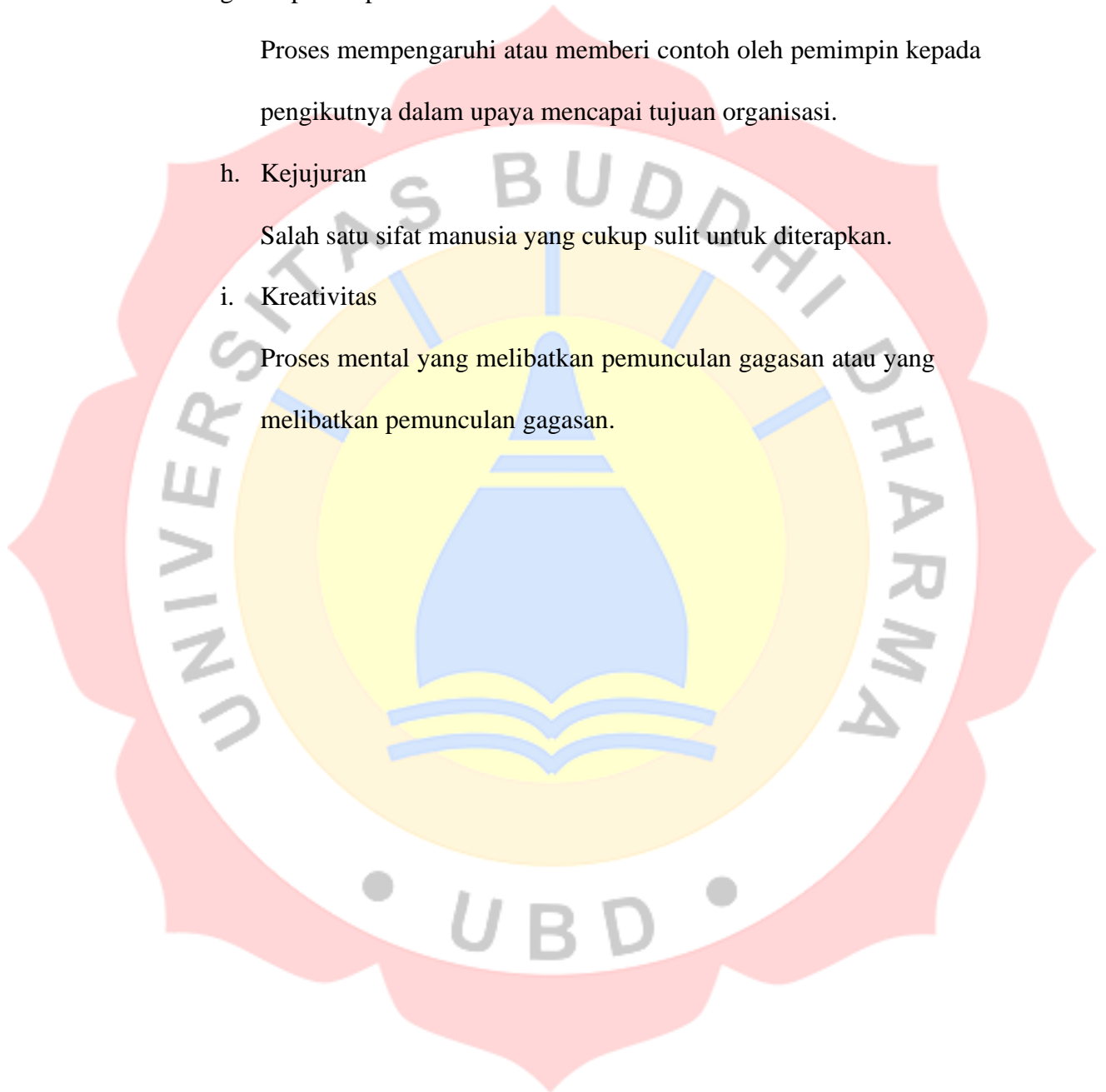
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

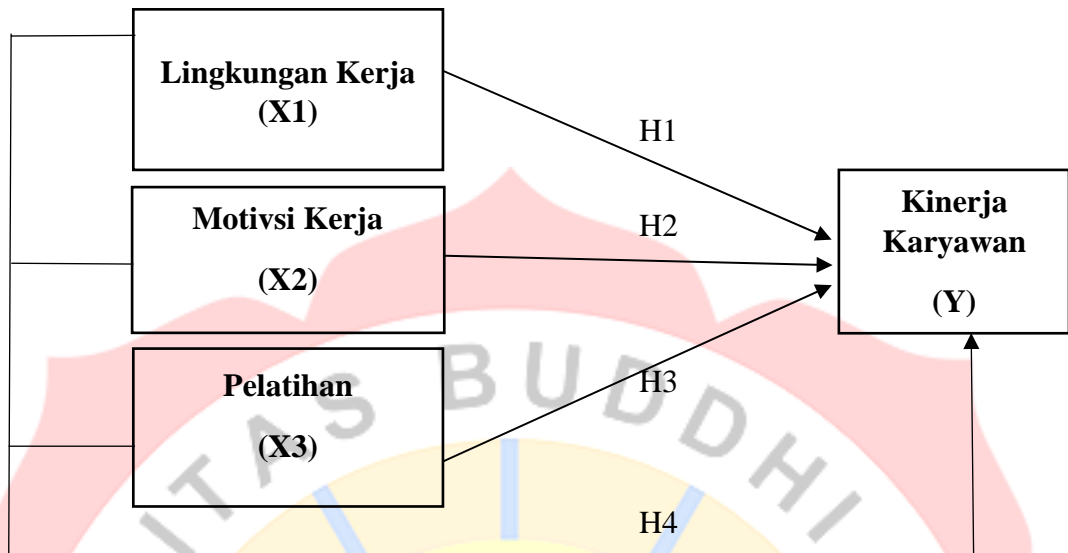
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Rizqa Nurfadhillah, 2017	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,302 hal ini berarti pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,2%.
2.	Bambang Rafsanjani, 2018	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Nikomas Gemilang Bagian Personalia Divisi Nike)	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) 95%.

No.	Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
3.	Ariyanto, 2020	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan PT. Bersaudara Lintas Samudra, Tangerang).	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0.892, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89.2% dan R square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0.876, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87.6%.
4.	Nurhelivia, 2020	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pelatihan

No.	Nama dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics	dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam analisis koefisien determinasi sebesar 0.275 atau 27,5%.
5.	Siti Aisyah, Pandu Adi Cakranegara, Asrul Sani, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan $0,041 < 0,05$.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1
KERANGKA PEMIKIRAN

D. Perumusan Hipotesis

Jika dilihat dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 : Diduga ada pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H4 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu dengan berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh kemudian dianalisa dan disimpulkan melalui teori yang relevan.

Menurut (Sugiyono 2019,86) mengatakan bahwa :

“Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

“Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi”.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Sanden Intercool Indonesia

Kaihei Ushikubo mendirikan *Sankyo Electric Company* (Sankyo Denki Co), pada bulan Juli 1943. Produk pertama perusahaan ini adalah

perangkat komunikasi nirkabel serta kapasitor mika dan kertas. Lima tahun kemudian, perusahaan ini berekspansi dengan memproduksi lampu sepeda dinamo.

Pada dekade 1950-an, perusahaan ini mulai memproduksi peralatan listrik rumah tangga, kulkas, dan mesin mini. Pada tahun 1961, perusahaan ini mulai memproduksi mesin penjual jus otomatis, dan setahun kemudian, pada bulan Agustus 1962, perusahaan ini mulai mencatatkan sahamnya di bagian kedua Bursa Efek Tokyo.

Pada dekade 1970-an, perusahaan ini mulai memproduksi produk otomotif, seperti pendingin udara kabin dan kompresor SD untuk pendingin udara otomotif. Pada bulan Agustus 1973, merek dagang "Sanden" resmi didaftarkan dan saham perusahaan ini resmi dicatatkan pada bagian pertama Bursa Efek Tokyo. Pada dekade ini juga, Sanden mendirikan beberapa anak usaha, yakni di Amerika Serikat, Singapura, dan Australia, serta kantor cabang di Britania Raya.

Pada bulan Oktober 1982, nama perusahaan ini resmi diubah menjadi Sanden *Corporation*. Pada tahun 1984, Sanden berekspansi dengan mendirikan perusahaan patungan di India, Malaysia, dan Meksiko (Sanden Mexicana). Empat tahun kemudian, Sanden resmi mengakuisisi Vendo Company, sebuah produsen mesin penjual otomatis asal Amerika Serikat.

Pada dekade 1990-an, Sanden mulai mengembangkan produk ramah ozon dan hemat energi. Sanden juga mengadakan Perjanjian Bantuan Teknis dengan produsen mobil besar, seperti *Ford Motor Company* dan *General Motors Company*. Sanden juga membuka pabrikbaru di Prancis dan Thailand. Pada tahun 2012, Sanden juga resmi mengoperasikan pabrik di Meksiko.

Berfokus pada produksi ramah lingkungan, Sanden berhasil meraih nol emisi pada tiga pabriknya di Jepang (Pabrik Kotobuki, Yattajima, dan Sakai). Pada tahun 2001, Sanden mencapai produksi kompresor ke-100 juta dan pada bulan Mei 2006 menerima penghargaan "Pemasok Terbaik 2005" dari *General Motors* dan menandatangani sebuah perjanjian komprehensif dengan Institut Riset Lingkungan Universitas Waseda, untuk mempromosikan pengembangan teknologi lingkungan dalam sebuah kolaborasi bisnis-akademisi.

Sanden Intercool didirikan pada tahun 1990 oleh perusahaan patungan antara *Group Pendinginan Yammarat* produsen terkenal dari peralatan pendingin komersial di Thailand dan *Sanden Corporation*, Jepang, produsen secara internasional baik yang diakui Peralatan *Automobile Air Conditioner*, Mesin Penjual, dan *Showcase* pendingin. Sanden Intercool merek ini juga diakui oleh industri minuman di seluruh dunia sebagai salah satu merek terkemuka *plug-in* peralatan pendingin komersial, menawarkan berbagai macam PKL Pintu Kaca, *Cooler* Buka, Pendingin Anggur, Kabinet *Freezer* dan Pendingin Air. Sanden

Intercool telah berkembang menjadi perusahaan global terkemuka yang beroperasi di lebih dari 15 negara. Lebih dari 75% dari hasil produksi kami.

2. Visi dan Misi PT Sanden Intercool Indonesia

a. Visi PT Sanden Intercool Indonesia

Menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya dengan memperhatikan kualitas penjual produk.

b. Misi PT Sanden Intercool Indonesia

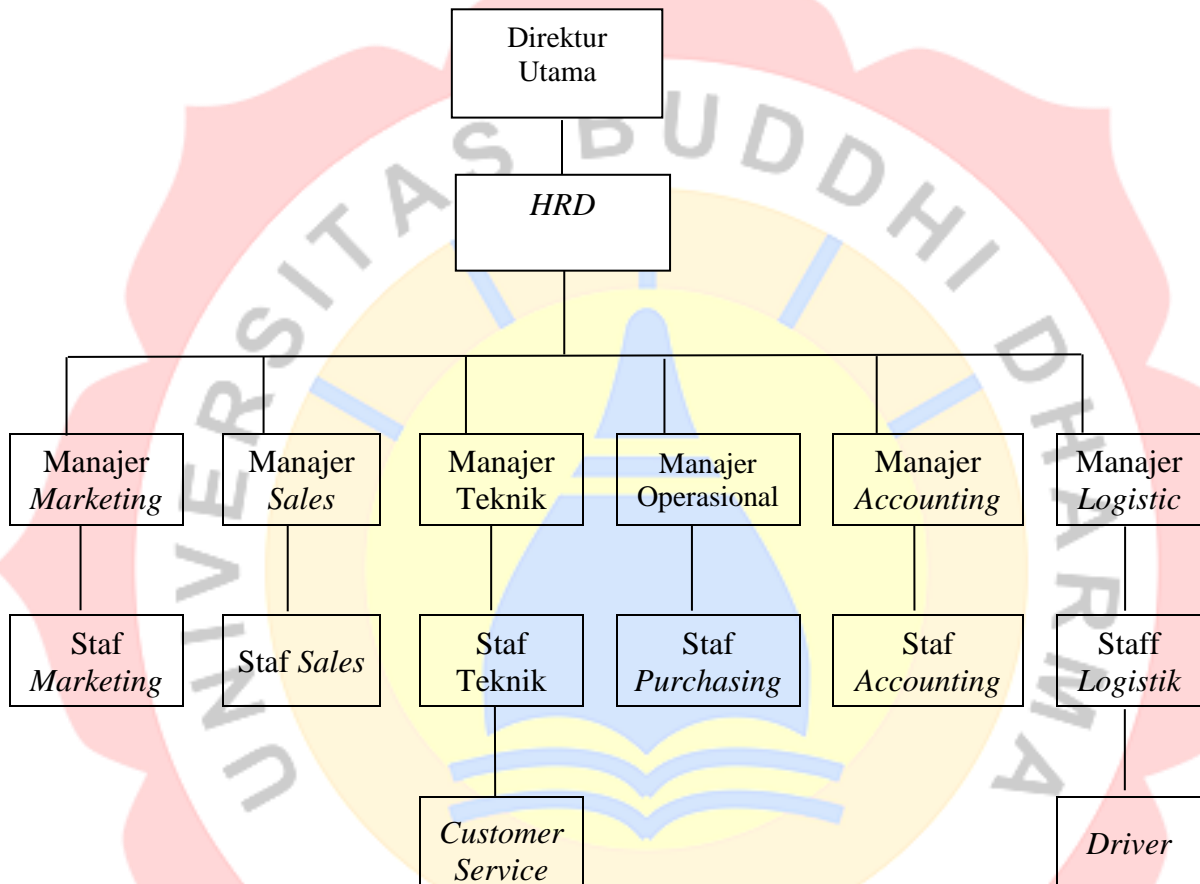
- 1) Menjual produk dengan kualitas terbaik kepada pelanggan.
- 2) Memperhatikan kualitas pelayanan yang berikan untuk pelanggan.
- 3) Mengupayakan kepuasan pelanggan.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha dengan ramah lingkungan.

3. Struktur Organisasi

Gambar III. 1

STRUKTUR ORGANISASI

PT SANDEN INTERCOOL INDONESIA



Sumber : PT Sanden Intercool Indonesia

4. Uraian Tugas

a. Direktur Utama

- 1) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.

- 2) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Mengadakan dan memimpin *meeting* rutin dengan para manajer perusahaan.
- 4) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu divisi dan mengawasi pekerjaannya.
- 5) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja perusahaan.

b. Human Resource Development

- 1) Mengadakan perekrutan dan *requisition* terhadap calon karyawan.
- 2) Menyeleksi calon karyawan.
- 3) Melakukan penerimaan calon karyawan.
- 4) Mengkoordinir dan mengawasi kinerja para pegawai.
- 5) Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian, dan mengarahkan prosedur kedisiplinan.

c. Manajer Operasional

- 1) Meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.
- 2) Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik.
- 3) Mengawasi kualitas produk.
- 4) Mengawasi persediaan barang distribusi.

d. Manajer Accounting

- 1) Mengelolan pencatatan transaksi di perusahaan.
- 2) Menganalisis data keuangan dan memantau pengeluaran keuangan perusahaan
- 3) Membuat dan menyiapkan laporan keuangan.
- 4) Mengelola kas perusahaan.
- 5) Melakukan pemeliharaan sistem akuntansi yang memadai.
- 6) Melakukan pengawasan kegiatan operasional harian seperti faktur, manajemen kredit, pembayaran pemasokan, penggajian, inventaris dan transaksi lainnya.

e. Manajer Sales

- 1) Mengawasi penjualan perusahaan.
- 2) Meningkatkan performa penjualan.
- 3) Membuat anggaran biaya untuk promosi.
- 4) Mengadakan promosi.
- 5) Mengawasi kompetisi bisnis internal dan eksternal.

f. Manajer teknik

- 1) Membuat pelatihan untuk para calon teknisi.
- 2) Mengawasi setiap pekerjaan teknisi.
- 3) Memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan teknisi sudah benar dan sesuai.
- 4) Mengawasi persediaan stok *spare part*.

- 5) Mengusulkan bahan dan alat yang dibutuhkan untuk keperluan reparasi.
- 6) Bertanggung jawab terhadap kinerja alat yang digunakan.

C. Jenis dan Sumber Data

Menurut (Santosa et al. 2020) Pada dasarnya penelitian merupakan suatu proses yang terdiri dari langkah-langkah yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan suatu fenomena secara akurat dan kritis melalui pencarian fakta menggunakan seps tertentu.

1. Jenis Data

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2019,131) mengatakan bahwa :

“Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama”.

Data primer juga disebut sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer ini, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sanden Intercool Indonesia.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2019, 137) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”. Dapat dikatakan data sekunder merupakan hasil data yang diperoleh selain dari wawancara dan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Adapun sumber data yang digunakan oleh peneliti selain wawancara dan kuesioner tersebut, yaitu buku, jurnal, internet, dan dokumen.

2. Sumber Data

Sumber dalam penelitian ini, yaitu :

a. Sumber Data Primer, yaitu :

1). Wawancara

Menurut (Sugiyono 2019,455) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”.

2). Kuisoner

Menurut (Sugiyono 2019,229) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

3). Observasi

Menurut (Sugiyono 2019,229) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

b. Sumber Data Sekunder, yaitu :

Menurut (Sugiyono 2019, 137) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2019,126) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh karyawan.

PT Sanden Intercool Indonesia sebanyak 124 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2019,114) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian”.

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode sampling jenuh dengan menggunakan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 124 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulana Data Primer

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono 2019,455) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utaman dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”.

b. Kuisoner

Menurut (Sugiyono 2019,229) mengatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ata pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

c. Observasi

Menurut (Sugiyono 2019,229) mengatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada karyawan PT Sanden Intercool Indonesia untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Tempat kerja yang bersih dan rapi	Ordinal
		2. Penerangan di tempat kerja	
		3. Ventilasi di tempat kerja	
		4. Ketersediaan peralatan	
		5. Pengurangan unsur kebisingan	
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	6. Dukungan dan bimbingan dari atasan	
		7. Kesulitan karyawan	
		8. Penekanan tugas	
		9. Kepercayaan	
		10. Tanggung jawab	
Sumber : Ghozali Manajemen Sumber Daya Manusia (2019,99)			
Motivasi Kerja (X2)	1. Motivasi Intrinsik	1. Semangat Kerja	Ordinal
	2. Motivasi Ekstrinsik	2. Penghargaan	
		3. Kesempatan maju dan berkembang	
		4. Kondisi lingkungan kerja	
		5. Keinginan memperoleh pengakuan	
		6. Status dan tanggung jawab	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		7. Kompensasi	
		8. Supervisi yang baik	
		9. Prestasi kerja	
		10. Kebutuhan dan keinginan karyawan	
Sumber : Irhan Fahmi (2016:89) dalam bukunya yang berjudul : Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja			
Pelatihan (X3)	1. Materi Pelatihan	1. Kesesuaian materi dengan pekerjaan	Ordinal
	2. Peserta	2. Kaitan materi dengan pekerjaan	
	3. Mempelajari Pengetahuan	3. Kemampuan peserta	
	4. Ketepatan waktu	4. Kualifikasi peserta	
	5. Tujuan dan sasaran	5. Peningkatan pengetahuan	
		6. Pengembangan bakat	
		7. Penyelesaian pekerjaan	
		8. Peningkatan kinerja	
		9. Tujuan pelatihan	
		10. Sasaran pelatihan	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia : Anwar Prabu Mangkunegara (2015)			
Kinerja Kerja (Y)	1. Pencapaian target	1. Tingkat pencapaian target	Ordinal
	2. Target menantang dan realistis	2. Tingkat tantangan target yang ditetapkan	
	3. Kualitas sesuai dengan standard	3. Tingkat kesesuaian kualitas dengan prosedur	
	4. Prosedur pencapaian kualitas	4. Tingkat komitmen karyawan terhadap kualitas	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	5. Pekerjaan selesai tepat waktu	5. Tingkat kejelasan prosedur terhadap kualitas	
		6. Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	
		7. Tingkat kepuasan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan	
		8. Tingkat komitmen karyawan terhadap ketetapan waktu	
		9. Tingkat kerja sama karyawan	
		10. Keterampilan melaksanakan pekerjaan	
Sumber : Manajemen Sumber Saya Manusia : Emron Edison (2017)			

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2019,267) mengatakan bahwa :

“Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Uji validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Product Moment*. Menurut (Sugiyono 2019,183) dalam bukunya yang berjudul metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D, rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan uji validitas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2019,130) mengatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji Normalitas, uji Multikolinieritas, dan uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk pengujian

statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS. Menurut (Sugiyono 2019,393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan Program SPSS 25.0

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen yang ada. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi

yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batasan *VIF* adalah 10, jika nilai *VIF* dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Sugiyono 2019,432).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan uji korelasi *rank spearman*.

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode *statistic* umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen. Menurut (Sugiyono 2016,188), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = Nilai taksiran variabel Kinerja karyawan

a = Konstanta atau

b1b2 = Koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Pelatihan

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan guna untuk mengetahui relasi atau hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan. Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam (Effendi et al 2018, 20) yaitu :

$$R_{y1.2} = \sqrt{(r_{2y1}^2 + r_{2y2}^2 - 2r_{y1y2}r_{12}) / (1 - r_{12}^2)}$$

Keterangan :

$r_{y1.2}$ = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

r_{12} = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

Rentang nilai untuk R adalah 0 hingga 1. Nilai yang mendekati angka 1, artinya hubungan tersebut semakin kuat. Sebaliknya, jika nilainya mendekati angka 0, maka artinya relasi yang terhubung melemah. Berikut adalah panduan untuk *menafsirkan koefisien korelasi* :

1). $0,00 - 0,199 = \text{Sangat Rendah}$

2). $0,20 - 0,399 = \text{Rendah}$

3). $0,40 - 0,599 = \text{Sedang}$

4). $0,60 - 0,799 = \text{Kuat}$

5). $0,80 - 1,000 = \text{Sangat kuat}$

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi atau biasa disebut dengan *r-squared* merupakan salah satu ukuran yang sederhana dan sering digunakan untuk menguji kualitas suatu persamaan garis regresi (Sugiyono 2019, 435). Nilai koefisien determinasi memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Semakin besar nilai, maka semakin besar variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (X). Sebaliknya, semakin kecil nilai, maka semakin

kecil variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sifat dari koefisien determinasi adalah :

- a. merupakan besaran yang non-negatif
- b. Batasnya adalah Apabila nilai koefisien determinasi semakin besar atau mendekati 1, menunjukkan adanya hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai koefisien determinasinya sebesar 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini maka menggunakan uji t. Menurut (Sugiyono 2019,194) menyatakan bahwa uji t pada hakikatnya digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk uji t dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

t = thitung yang kemudian dibandingkan ttabel

S = Nilai deviasi standar

Pengamatan melalui uji t merupakan perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan derajat signifikan 0,05. Sehingga apabila tingkat probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen

secara bebas berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan.

- a) jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk memastikan apakah seluruh variabel bebas dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Sugiyono 2019,213). Tahapan dalam pengujian hipotesis dengan uji F yaitu :

- a) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.