



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYORA INDAH**

JATAKE

SKRIPSI

Oleh:

MERLIN WELAS ASIH

20210500037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI,
KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYORA INDAH**

JATAKE

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:

MERLIN WELAS ASIH

20210500037

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Merlin Welas Asih
NIM : 20210500037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake

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

Tangerang, 17 Maret 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Merlin Welas Asih
NIM : 20210500037
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, 17 Juli 2025

Menyetujui,

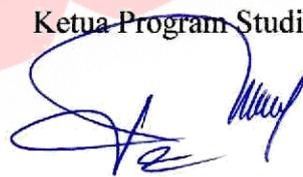
Pembimbing,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Merlin Welas Asih

NIM : 20210500037

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Merlin Welas Asih
NIM : 20210500037
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 19 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NUPTK : 6353749650130093



Penguji I : Heri Satrianto, M.M.
NUPTK : 5535750651130145



Penguji II : Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC
NUPTK : 5545745646230062



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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 dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi 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 dalam 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, 25 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Merlin Welas Asih
NIM: 20210500037

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20210500037

Nama : Merlin Welas Asih

Jenjang Studi : S1

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengolah dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin 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 hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Agustus 2025

Penulis



Merlin Welas Asih

PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYORA INDAH JATAKE

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang dikumpulkan untuk memperoleh data yaitu sebanyak 100 responden. Dalam pengumpulan data ini, peneliti menyebarkan kuesioner melalui link google form serta melakukan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Dalam melakukan olah data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif seperti uji deskriptif untuk mengolah data secara efektif dan tepat sesuai dengan karakteristik data yang ingin diteliti. Teknik yang digunakan untuk menguji keakuratan data menggunakan uji itatistic beserta dengan uji korelasi dan sebagainya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian berdasarkan uji koefisien determinan (*R Square*) memiliki nilai sebesar 0,094 atau 9,4% dengan nilai 0,306. Dapat diklasifikasikan pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 9,4%.

Selanjutnya berdasarkan uji *t* parsial yang termasuk dalam variabel Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,199 > t_{tabel}$ 1,98525, variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,811 > t_{tabel}$ 1,98525, variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,480 > t_{tabel}$ 1,98525, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,973 > t_{tabel}$ 1,98525.

Berdasarkan uji *f* stimultan pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun stimultan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, MOTIVATION,
COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAYORA INDAH
JATAKE**

ABSTRACT

There studies aims to determine the effect of Job Training, Motivation, Compensation, and The Work Environment on Employee Performance at PT. Mayora Indah. A sample of 100 respondents was used to obtain data. The researchers distributed questionnaires with a Google Form link and processed the data using SPSS Version 25.

The data processing used quantitative methods a including descriptive analysis, which the analyze of data effectively and accurately, reflecting the characteristics of the data being studied. The accurate of data was verified using statistical tests, correlation tests, and other techniques. The results obtained from the coefficient of determination (R-squared) test were 0.094, or 9.4%, with a value of 0.306. The influence of job training, motivation, compensation, and the work environment on employee performance can be classified is 9.4%.

Furthermore, based on the partial test, the Job Training variable has a significant influence on Employee Performance with a calculated t-count was 4.199 which exceeds greater than t-table value of 1.98525. The Motivation variable has a significant influence on Employee Performance with a calculated t-count was 2.811 which exceeds greater than t-table value of 1.98525. The Compensation variable has a significant influence on Employee Performance with a calculated t-count was 5.480 which exceeds greater than t-table value of 1.98525. The Work Environment variable also has a significant influence on Employee Performance with a calculated t-count was 4.973 which exceeds greater than t-table value of 1.98525.

Based on the simultaneous F test, the influences of Job Training, Motivation, Compensation, and Work Environment have a significant impact on Employee Performance. Therefore, it can be concluded that the influences of Job Training, Motivation, Compensation, and Work Environment has a concomitance the significant impact both partially and simultaneously.

**Keyword : Job Training, Motivation, Compensation, Work Environment,
Employee Performance**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan segala puji syukur dan keberkahan atas anugrah yang diberikan hingga saya mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake ”. Dalam menyusun skripsi ini penulis mengetahui bahwa hasil yang didapatkan untuk membuat penelitian skripsi ini merupakan suatu perjalanan panjang yang penuh tantangan, dimana setiap usaha yang dilakukan untuk membuat setiap lembaran demi lembaran dan setiap jerih payah telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam melakukan proses ini.

Maka saya menyadari bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, dalam menyelesaikan skripsi ini maka dapat dikatakan tidak mungkin terwujud. Saya ingin mengungkapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing yang selalu sabar dan penuh perhatian dalam membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini saya persembahkan bukan hanya sebagai syarat kelulusan, tetapi juga sebagai kontribusi positif bagi pengembangan dunia terutama untuk ilmu pengetahuan. Dengan penuh harapan saya persembahkan juga kepada seluruh pihak yang telah memberi semangat dalam hidup saya, terutama saya persembahkan dengan hormat kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC 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. Miss Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan, dukungan dan bimbingan untuk membantu dalam menyelesaikan skripsi hingga tepat pada waktunya.
5. Koko Irwan selaku Asisten Dosen bagian Foto Copy/Print yang telah berjasa besar meluangkan waktunya untuk membantu Penulis dalam menghardcover Skripsi dan segala kebutuhan kampus hingga selesai.
6. Seluruh Dosen Pengajar beserta seluruh staff dan karyawan di Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan dukungan kepada penulis selama menjadi mahasiswi.
7. Seluruh pihak PT. Mayora Indah terutama bagian HRD yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi beserta seluruh staff, karyawan dan sebagainya yang telah membantu serta mengarahkan penulis selama melakukan penelitian di perusahaan.
8. Teman Dekat, Sahabat dan pihak tertentu yang telah memberi hiburan selama berjuang dalam melakukan proses dalam menyusun skripsi.
9. Persembahkan kepada Orang Tua, Saudara beserta keluarga dekat yang telah berusaha keras memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk membantu dalam penyusunan skripsi hingga tercapai proses dalam menyelesaikan skripsi hingga sekarang.
10. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga telah berusaha untuk membantu, memberikan doa serta memberikan jasa besar kepada penulis selama melaksanakan proses dalam penelitian skripsi hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini memiliki banyak kekurangan baik secara materi pembahasan maupun cara penyajiannya. Maka, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, karena hal ini sangat bermanfaat untuk menyempurnakan penelitian dalam skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 27 Juli 2025

Merlin Welas Asih

NIM : 20210500037



DAFTAR ISI

	Halaman
COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT KETERANGAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	17
C. Rumusan Masalah	18
D. Tujuan Penelitian	19
E. Manfaat Penelitian	19
1. Manfaat Teoritis.....	19
2. Manfaat Praktis	20
F. Sistematika Penulisan.....	21
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Gambaran Umum Teori	22
1. Pengertian Manajemen	22

2.	Definisi Sumber Daya Manusia	23
3.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
4.	Pelatihan Kerja.....	32
5.	Motivasi	41
6.	Kompensasi.....	45
7.	Lingkungan Kerja	51
8.	Kinerja Karyawan	58
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	63
C.	Kerangka Pemikiran.....	75
D.	Perumusan Hipotesis.....	76
BAB III METODE PENELITIAN		77
A.	Jenis Penelitian.....	77
B.	Objek Penelitian	77
1.	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PT. Mayora Indah	77
2.	Faktor Kunci Keberhasilan (<i>Key Success Factors</i>).....	82
3.	Nilai-Nilai Kerja Sehari-hari (<i>Everyday Working Values</i>).....	83
4.	Visi dan Misi PT. Mayora Indah	84
5.	Logo PT. Mayora Indah Tbk.....	85
6.	Struktur Organisasi Perusahaan	85
7.	Tugas Masing-Masing Bagian Struktur	86
C.	Jenis dan Sumber Data	90
D.	Populasi dan Sampel	91
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	92
F.	Operasional Variabel Penelitian.....	95
G.	Teknik Analisis Data.....	101
1.	Uji Validitas	101
2.	Uji Reliabilitas	103
3.	Uji Asumsi Klasik.....	104
4.	Uji Model Statistik.....	106
5.	Uji Hipotesis	110
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		113

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	113
1. Profil Responden.....	113
2. Deskripsi Variabel Penelitian	118
B. Hasil Analisis Penelitian	168
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja (X1).....	168
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2)	172
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X3).....	176
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X4)	180
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	184
6. Uji Asumsi Klasik.....	188
7. Hasil Uji Model Statistik	192
8. Uji T Hipotesis (Parsial)	198
9. Uji F (Stimultan).....	202
C. Pembahasan.....	203
BAB V PENUTUP.....	205
A. Kesimpulan	205
B. Saran.....	207
DAFTAR PUSTAKA	208
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	217
LAMPIRAN.....	218
SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

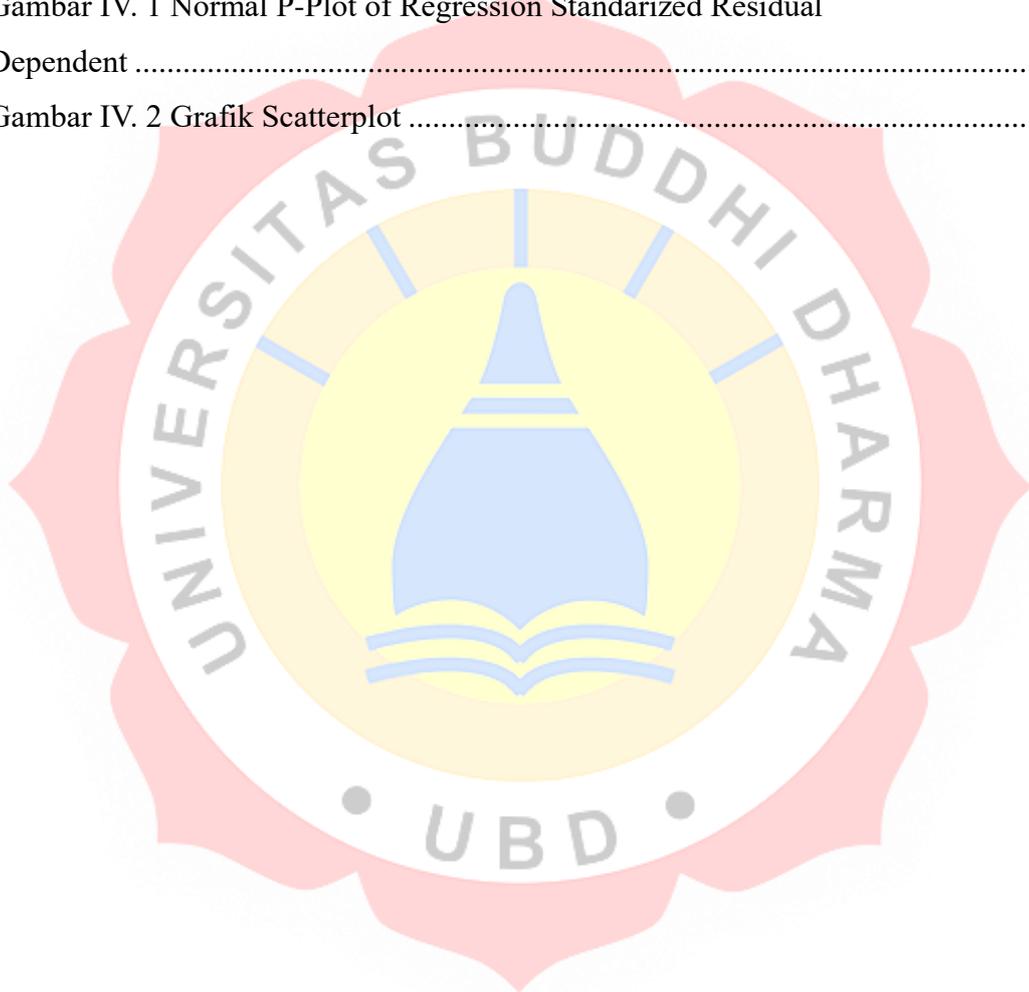
Tabel I. 1 Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Jatake Tahun 2022-2024	12
Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	63
Tabel III. 1 Tabel Filosofi Sikap dalam bekerja	81
Tabel III. 2 Nilai Skala Likert	93
Tabel III. 3 Tabel Operasional Variabel.....	95
Tabel III. 4 Tabel Rumus Koefisien Korelasi	109
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	114
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia	115
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	116
Tabel IV. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	117
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 1	118
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 2	119
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 3	120
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 4	121
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 5	122
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 6	123
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 7	124
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 8	125
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 9	126
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja 10	127
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Motivasi 1	128
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Motivasi 2	129
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Motivasi 3	130
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Motivasi 4	131
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Motivasi 5	132
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Motivasi 6	133
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Motivasi 7	134

Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Motivasi 8.....	135
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Motivasi 9.....	136
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Motivasi 10.....	137
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Kompensasi 1	138
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Kompensasi 2	139
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Kompensasi 3	140
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Kompensasi 4	141
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Kompensasi 5	142
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Kompensasi 6	143
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Kompensasi 7	144
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Kompensasi 8	145
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Kompensasi 9	146
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Kompensasi 10	147
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 1.....	148
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 2.....	149
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 3.....	150
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 4.....	151
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 5.....	152
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 6.....	153
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 7.....	154
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 8.....	155
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 9.....	156
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja 10.....	157
Tabel IV. 45 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 1.....	158
Tabel IV. 46 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 2.....	159
Tabel IV. 47 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 3.....	160
Tabel IV. 48 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 4.....	161
Tabel IV. 49 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 5.....	162
Tabel IV. 50 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 6.....	163
Tabel IV. 51 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 7.....	164
Tabel IV. 52 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 8.....	165

Tabel IV. 53 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 9.....	166
Tabel IV. 54 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 10.....	167
Tabel IV. 55 Case Processing Summary.....	168
Tabel IV. 56 Reliability Statistics.....	169
Tabel IV. 57 Item-Total Statistics Pelatihan Kerja (X1).....	170
Tabel IV. 58 Case Processing Summary.....	172
Tabel IV. 59 Reliability Statistics.....	173
Tabel IV. 60 Item-Total Statistics Motivasi (X2).....	174
Tabel IV. 61 Case Processing Summary.....	176
Tabel IV. 62 Reliability Statistics.....	177
Tabel IV. 63 Item-Total Statistics Kompensasi (X3).....	178
Tabel IV. 64 Case Processing Summary.....	180
Tabel IV. 65 Reliability Statistics.....	181
Tabel IV. 66 Item-Total Statistics Lingkungan Kerja (X4).....	182
Tabel IV. 67 Case Processing Summary.....	184
Tabel IV. 68 Reliability Statistics.....	185
Tabel IV. 69 Item-Total Statistics Kinerja Karyawan (Y).....	186
Tabel IV. 70 Hasil Uji Normalitas.....	188
Tabel IV. 71 Hasil Uji Multikolinearitas.....	190
Tabel IV. 72 Hasil Korelasi Berganda.....	192
Tabel IV. 73 Hasil Uji Linier Regresi Berganda.....	195
Tabel IV. 74 Hasil Koefisien Determinasi.....	197
Tabel IV. 75 Hasil Uji T Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	198
Tabel IV. 76 Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	199
Tabel IV. 77 Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	200
Tabel IV. 78 Hasil Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	201
Tabel IV. 79 Uji F (Stimultan).....	202

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	75
Gambar III. 1 Logo PT. Mayora Indah Tbk	85
Gambar III. 2 Struktur Organisasi PT. Mayora Indah, Tbk. Jatake	86
Gambar IV. 1 Normal P-Plot of Regression Standarized Residual Dependent	189
Gambar IV. 2 Grafik Scatterplot	191



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Deskripsi Responden	218
Lampiran 2 Hasil Pernyataan Kuisisioner	219
Lampiran 3 Hasil Olah Data Responden Berdasarkan Karakteristik.....	234
Lampiran 4 Tabel Pernyataan Responden.....	239
Lampiran 5 Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	264
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	282
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik.....	285
Lampiran 8 Uji T Hipotesis (Parsial).....	287
Lampiran 9 Uji F Stimultan	289
Lampiran 10 Tabel R.....	290
Lampiran 11 Tabel T	293
Lampiran 12 Tabel F.....	296

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja modern saat ini memang sangat membutuhkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi dan memiliki keterampilan seperti *soft skill* atau *hard skill* untuk membantu setiap tugas pekerjaan di perusahaan, selain itu hal lain yang dibutuhkan perusahaan terhadap karyawan tersebut seperti berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menyesuaikan diri untuk bertindak terhadap perubahan zaman yang semakin berkembang pesat. Perusahaan melakukan strategi untuk berupaya dalam melakukan pendekatan secara interpersonal untuk memenuhi setiap kebutuhan bagi karyawannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang berkelanjutan. Oleh karenanya, Perusahaan tidak hanya melihat persaingan kerja di dunia bisnis dan memberikan fasilitas kerja yang lengkap untuk memaksimalkan kinerja bagi karyawan, tetapi juga melihat seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya.

Strategi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dalam dunia yang semakin berkembang pesat, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, yang dapat memberikan nilai tambahan bagi perusahaan dan karyawannya. Maka, kualitas Sumber Daya Manusia dapat tercermin dalam kesuksesan perusahaan.

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah salah satu kunci yang sangat penting untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Menurut Stoner dalam (Setiono & Sustiyatik, 2020:4-5) Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup penggunaan sumber daya manusia yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan dan memuaskan kebutuhan individu pekerja. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat bekerja seefisien mungkin, dengan kata lain, pengorbanannya minimal tetapi berdampak besar bagi perusahaan (Kusnawan et al., 2021). Selain itu, Sumber Daya Manusia bukan hanya memberikan kompensasi kepada karyawan, tetapi juga menjadi daya penting untuk melakukan seleksi dan memperkerjakan karyawan yang sesuai untuk menentukan keberhasilan strategi bisnis. Proses perekrutan dan seleksi yang berhasil memastikan bahwa perusahaan mendapatkan rencana baik untuk pekerja yang sesuai dengan kebutuhan dan komitmen pekerja.

Setelah melalui berbagai upaya tahap pelaksanaan rekrutmen, karyawan dapat melaksanakan keterampilan tambahan melalui pelatihan dan program pengembangan lainnya. Dengan melalui proses ini, maka setiap karyawan yang telah mengikuti pelatihan sesuai dengan keahlian mereka diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Sementara itu pemberian kompensasi, insentif, dan disiplin kerja pada hakikatnya merupakan kewajiban bagi perusahaan terhadap kinerja yang dicapai karyawan untuk meningkatkan tujuan dalam meraih kesuksesan. Setiap perusahaan akan selalu beradaptasi untuk memaksimalkan kinerja

karyawannya dan agar tujuan harapan suatu perusahaan dapat dicapai secara bersama.

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan semangat kinerja karyawannya, seperti memberikan pelatihan kerja, kompensasi yang adil, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, motivasi agar karyawan mampu bekerja secara maksimal serta meningkatkan produktivitas kinerjanya dan lingkungan kerja yang mendukung untuk pelaksanaan kerja. Berdasarkan dengan setiap hal tersebut, setiap perusahaan akan selalu merencanakan strategi yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawannya dengan harapan agar perusahaan mencapai perkembangan yang semakin maju serta dapat mencapai suatu keberhasilan yang sukses.

Selain itu, untuk terciptanya strategi agar terlaksananya pencapaian tujuan kinerja sesuai harapan yang dibutuhkan bagi perusahaan beserta peningkatan semangat kinerja karyawan, maka pihak manajemen sumber daya manusia dapat melakukan strategi penting untuk dilaksanakan agar dapat memberikan peningkatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif seperti memberikan pelatihan yang sesuai dengan keahlian bagi karyawan, motivasi kerja yang mendukung produktivitas karyawan, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, tentunya karyawan tersebut merasa nyaman sehingga waktu kerjanya dapat digunakan secara efisien dan percaya diri dalam bekerja (Kusnawan & Rachel, 2022).

Strategi yang utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan Kerja. Pelatihan Kerja adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan kepada seluruh karyawan terkait bagian pekerjaan dan memberikan peluang bagi karyawan agar dapat mengembangkan keahlian yang dimilikinya agar dapat memutuskan tingkatan kerja yang sesuai dengan bakat yang diraih dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengambil keputusan jabatan pekerjaan berdasarkan posisi yang tepat. Kegiatan ini merupakan proses jangka pendek atau sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut Pelatihan Kerja menurut pendapat ahli (Meidita, 2019:229) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia dapat memberikan pengetahuan lebih lanjut kepada karyawan tentang fasilitas kerja di perusahaan untuk menunjang pekerjaan supaya dapat memanfaatkan penggunaan fasilitas tersebut agar membantu dalam pelaksanaan kinerjanya serta dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Karyawan, sebagai aset sumber daya manusia, Merupakan penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan (Kusnawan & Darmayanti, 2022).

Pelatihan kerja bukan hanya sekedar memberi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan tetapi juga dapat meningkatkan performa terhadap pekerjaan. Peran sumber daya manusia juga sangat penting untuk

memanfaatkan pelatihan bagi karyawan agar sesuai dengan harapan yang dibutuhkan perusahaan serta memberi penghargaan kepada karyawan yang terlibat aktif melakukan kontribusi untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan karyawan yang memiliki peningkatan dalam pengembangan keahlian atas kinerjanya agar dapat memastikan bahwa karyawan yang memiliki keahlian yang lebih juga dapat memperoleh tingkatan kerja dan memposisikan jabatan baru yang sesuai.

Motivasi merupakan suatu proses melakukan strategi yang berkaitan dengan hal yang bersifat psikologi untuk mengarahkan dan membangun energi positif bagi seorang karyawan agar lebih bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan pengaruh besar dalam berkontribusi untuk kemajuan suatu perusahaan. Penjelasan motivasi kerja menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2021:104) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri individu, baik berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mendorong setiap individu untuk mulai bekerja dengan tujuan yang kuat dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya secara maksimal.

Motivasi kerja dapat mencakup berbagai faktor yang memengaruhi perilaku, usaha, dan komitmen seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta mengarahkan dan menumbuhkan energi positif bagi seorang karyawan agar lebih energik untuk menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan pengaruh besar terhadap kemajuan sesuai dengan harapan perusahaan. Tujuan strategi motivasi bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Apabila Karyawan

merasa termotivasi cenderung lebih antusias untuk bekerja, memberikan komitmen baik untuk perusahaan, menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan terlibat aktif dalam berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pencapaian organisasi perusahaan.

Dalam strategi pemberian motivasi untuk karyawan dapat berubah dengan kondisi waktu yang tidak memungkinkan dan juga sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu dan mengalami tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan keadaan pribadi, lingkungan kerja, serta tanggung jawab yang terkait dengan tugas pekerjaan yang dimiliki, jadi penting untuk mengevaluasi bahwa motivasi bukan suatu hal yang bersifat permanen. Motivasi kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Karyawan terlihat kurang memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat menstimulus karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan penuh dedikasi dan semangat (Kusnawan & Miccho, 2024).

Maka, sangat penting bagi seorang manajer untuk memahami apa yang mempengaruhi setiap perilaku manusia di tempat kerja supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, hal penting lainnya bagi seorang pemimpin sebagai peran utama di perusahaan terutama dalam hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan strategi untuk motivasi dan keterlibatan tinggi di antara karyawan maka dapat memberi strategi penting untuk meningkatkan kerja seperti memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan, peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang,

memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja bagi setiap karyawan, serta membangun budaya kerja yang positif.

Pengertian kompensasi berdasarkan teori (Henry Simamora, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial serta jasa dan manfaat tidak berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Menurut arti yang lebih luas, kompensasi merupakan tindakan suatu perusahaan dalam memberikan penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diberikan untuk karyawan atas keaktifan kerja yang dilakukan seperti partisipasi untuk berkontribusi dalam pengambilan suatu keputusan agar dapat meningkatkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan mengambil tanggung jawab terhadap peran tugas pekerjaan yang lebih tinggi.

Kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk tunjangan finansial seperti gaji, insentif, lembur opsi saham serta bonus maupun tunjangan non finansial seperti kesempatan untuk meningkatkan dalam mengevaluasi keterampilan yang dimiliki, tantangan pekerjaan, memberi pengakuan atas prestasi kinerja sebagai imbalan penilaian terhadap sikap, hasil kerjanya, usaha yang dilakukan, waktu atau lama bekerja yang dihabiskan, serta aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan seperti berpikir kritis untuk mengambil keputusan yang tepat dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi (Kusnawan & Theorando, 2021).

Sedangkan Kompensasi secara tidak langsung merujuk pada berbagai bentuk penghargaan yang diterima karyawan dari luar dirinya seperti keberhasilan mencapai target kinerja untuk mencapai suatu tujuan dalam puncak keberhasilan untuk perusahaan dan menjaga kualitas citra baik nama perusahaan yang atau dikenal sebagai kompensasi eksternal.

Penghargaan internal adalah istilah yang mengacu pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara psikologis, terutama dalam bentuk penghargaan sosial. Memberikan penghargaan internal sering kali tidak dapat dilihat serta bisa juga disebut tidak nyata. Hal ini bukan hanya tentang pembayaran material. Sebagian perusahaan telah mengembangkan strategi berupa rencana untuk memberikan penghargaan internal untuk karyawannya, jika karyawan melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai, maka pemberian insentif dapat meningkat jauh lebih tinggi. Namun, sebagian besar manajer sering mengabaikan metode penghargaan internal dalam praktik manajemen. Seorang pemimpin harus memahami pentingnya memberikan penghargaan internal untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau keadaan yang menggambarkan pada suatu ruang secara fisik dan situasi tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, termasuk desain kantor, fasilitas kerja yang lengkap, interaksi antar sesama rekan kerja, dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang (Satrianto et al., 2019).

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Herlinda et al., 2021:122) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Bersama-sama, faktor ini memengaruhi produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menginspirasi potensi karyawan untuk aktif bekerja, meningkatkan kerja tim, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja positif adalah kenyamanan lingkungan fisik yang sangat penting bagi kondisi kerja karyawan, seperti penyediaan pencahayaan, sirkulasi udara, serta pengendalian kebisingan yang tepat, agar dapat mengurangi ketidakseimbangan karyawan saat bekerja dan membantu dalam meningkatkan konsentrasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat stress, dan kejenuhan (Kusnawan & Surbakti, 2022). Stress Kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan dimana seorang pekerja atau karyawan mengalami perubahan emosi, kesehatan mental, dan proses berpikir mereka. Menurut penelitian, stres kerja adalah hasil atau konsekuensi lain dari proses bekerja, yang dapat menyebabkan tenaga kerja menjadi lebih tertekan daripada yang diharapkan, yang pada gilirannya menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan merugikan perusahaan (Satrianto & Andri, 2024).

Penelitian telah menunjukkan bahwa ruang kerja yang diperhatikan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan dan mengurangi stres di tempat kerja serta lingkungan psikologis juga berperan penting untuk menstabilkan keadaan fisik yang dialami karyawan saat bekerja. Kemudian untuk membentuk budaya perusahaan yang positif maka peran interaksi sangat penting agar setiap karyawan dapat mengungkapkan pendapat masing-masing terhadap suatu keputusan pekerjaan dan kerja sama antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Lalu, dampak lingkungan kerja tidak terbatas pada kinerja individu karyawan, tetapi juga memiliki dampak mendalam pada kualitas dan daya tarik perusahaan secara keseluruhan.

Pengertian kinerja adalah menurut (Kurniati & Riyanto, 2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai sasaran kerja dan berbagai tujuan yang diciptakan dengan pengorbanan yang lebih sedikit dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Secara umum, Kinerja karyawan merupakan setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan di tempat kerja dan kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut, serta evaluasi terhadap seberapa baik dan efektif karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Melalui program evaluasi penilaian kinerja karyawan secara efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan bersama untuk strategis organisasi. Setiap pencapaian yang dicapai karyawan atas kinerja memiliki peran sangat penting

bagi keberhasilan organisasi karena berdampak langsung pada produktivitas, profitabilitas, dan moral karyawan.

Peran penting lain yang diperhatikan Perusahaan selain mengevaluasi kinerja karyawan yaitu memberi penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Memberi pengakuan ini sering kali dapat menarik antusias karyawan terhadap perusahaan dan menunjukkan bakat yang luar biasa serta meningkatkan kesetiaan karyawan untuk terus bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Apabila karyawan menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan maka dapat memberi dampak terhadap kemajuan perusahaan yang berkelanjutan.

Dari setiap penjelasan, perusahaan juga harus memperhatikan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Artinya jika kepuasan kerja tinggi, karyawan biasanya mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan merasa perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup dan gaji yang diterimanya tidak sesuai, maka karyawan akan merasa tidak puas yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil kerjanya dan membuat kerjanya tidak optimal.

Tabel I.1 Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Jatake Tahun 2022-2024

		SUMMARY KPI 2022-2024 SEMESTER 1 - 2 PT. MAYORA INDAH – JATAKE 1 DIV. WAFER					
No	KPI	2022 SM 1	2022 SM 2	2023 SM 1	2023 SM 2	2024 SM 1	2024 SM 2
1	Customer Complaint	0	0	0	2	0	0
2	Service Level - FG	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
3	FSSC Compliance	6	3	-	2	-	-
4	GKM in progress	3	4	4	4	4	4
5	GKM implemented			2	0	2	0
6	Keterlambatan hadir	0,0102%	0,320%	0,020%	0,010%	0,014%	0,032%
7	PIB - incoming alert	1497	0,009%	2002	1145	927	656
8	PIB - implemented	184	0,00463%	217	292	242	189
9	Service Level GA	92,37%	1732	96,67%	96,60%	97,16%	97,50%
10	Training	96,64%	386	99,96%	83,09%	83,13%	100,00%

Sumber : PT. Mayora Indah Jatake 1 (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bagian data Customer Complaint mengukur jumlah keluhan yang diterima dari pelanggan terkait produk dan layanan menunjukkan data semester 1 dan semester 2 pada tahun 2022 dan semester 1 pada tahun 2023 memiliki poin 0 yang dimana menunjukkan tidak ada keluhan dari pelanggan. Sedangkan pada tahun 2023 semester 2 memiliki sedikit peningkatan dengan nilai 2 yang menunjukkan adanya masalah pada periode ini. Pada tahun 2024 semester 1 dan semester 2 kembali mengalami penurunan dengan poin 0 berarti menunjukkan masalah yang ada telah diselesaikan dengan baik, Pada bagian Service Level – FG (Finished Goods) terdapat peningkatan yang terjadi pada seluruh tahun, yang menunjukkan bahwa pelayanan service terhadap suatu kebutuhan pelanggan telah mencapai kualitas dan didistribusikan dengan baik, Pada bagian FSSC Compliance (Food Safety System Certification)

atau jumlah temuan audit untuk memenuhi standar kepatuhan prosedur untuk menjamin keamanan dan kualitas pangan secara global dapat diketahui terdapat data pada tahun 2022 semester 1 - semester 2 memiliki peningkatan dengan poin 6 dan 3 yang menunjukkan bahwa standar kepatuhan sistem keamanan telah terlaksana dengan baik sedangkan terdapat pada tahun berikutnya yang menunjukkan angka kosong dengan tanda “ - “ menunjukkan bahwa perusahaan perlu kembali meningkatkan kepatuhan dan dokumentasi sertifikasi agar sesuai dengan standar keamanan yang berlaku. Pada bagian GKM in progress (Gugus Kendali Mutu Sedang Berjalan) merupakan jumlah kegiatan perbaikan mutu yang sedang dijalankan terdapat poin 3 s/d 4 di semua periode yang ditandai warna merah menunjukkan masih terdapat banyak kebutuhan yang belum dapat diselesaikan sehingga kegiatan mutu masih dalam suatu proses dan perlu dipercepat penyelesaiannya agar hasil perbaikan dapat terlaksanakan dengan optimal, Pada bagian GKM Implemented (Gugus Kendali Mutu yang Telah Diimplementasikan) terdapat penurunan jumlah implementasi dengan poin 0-2 terutama poin yang ditandai dengan warna merah yang menunjukkan bahwa terdapat sebagian besar kegiatan perbaikan masih dalam suatu proses, sehingga perlu dorongan agar yang diimplementasi semakin baik.

Pada bagian Keterlambatan Hadir (Tingkat Keterlambatan Karyawan) terdapat masing-masing data pada tahun 2022 semester 1 dengan poin 0,0102% sampai pada tahun 2024 semester 2 dengan poin 0,032 diketahui terdapat perubahan angka yang semakin menurun, dapat disimpulkan meski terdapat pengurangan angka tetapi keterlambatan masih tetap ada dan sedikit meningkat,

maka perusahaan perlu mengevaluasi kembali terhadap jumlah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi waktu sesuai prosedur yang ada di perusahaan dan melakukan penilaian terhadap karyawan supaya datang lebih tepat waktu demi kelancaran operasional, Pada bagian PIB – Incoming Alert (Program Improvement Bersama yang sedang berjalan) terdapat peningkatan pada tahun 2022 semester 1 dengan poin 1497 dan pada tahun 2023 semester 1 dan semester 2 dengan poin 2002 dan 1145 kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 semester 2 dengan poin 656 yang ditandai dengan tanda merah yang menunjukkan masih terdapat potensi masalah sehingga perlu perhatian yang serius untuk mengurangi frekuensi peringatan tersebut.

Pada bagian PIB – Implemented (Program Improvement Bersama yang Diimpelentasikan) pada data ini terdapat poin yang bervariasi pada awal periode mengalami penurunan pada tahun 2022 semester 1 dengan poin 184 maka perlu di evaluasi kembali oleh perusahaan supaya perkembangan menjadi lebih baik pada semester berikutnya, Pada bagian Service Level – GA (General Affairs) memiliki tingkat pelayanan administrasi dan pendukung fasilitas perusahaan memiliki jumlah yang awalnya menurun terutama pada tahun 2022 semester 2 dengan angka terendah yaitu 1732 kemudian mengalami peningkatan pada tahun berikutnya dengan angka yang stabil dengan memiliki nilai poin di atas 90% maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang dilakukan semakin berkembang dengan baik dan efektif, Pada bagian Training (Pelatihan Karyawan) terdapat penurunan pada tahun 2022 semester 2 dengan poin 386 kemudian mengalami peningkatan pada tahun berikutnya yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja semakin

berkembang pesat dan terlaksana dengan sangat baik sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan tersebut.

PT. Mayora Indah Tbk adalah perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia yang memproduksi berbagai macam makanan dan minuman. Perusahaan ini secara aktif mendistribusikan produknya ke berbagai wilayah di Indonesia dan secara International, sehingga membuatnya terkenal bukan hanya di seluruh Indonesia tetapi juga terkenal di seluruh dunia dengan jumlah ekspor produk terbesar di dunia. PT. Mayora Indah memiliki lingkungan kerja dan juga segala kelengkapan fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Selain itu kinerja di perusahaan ini juga memberi motivasi kepada karyawannya melalui pendekatan secara personal terkait masalah pekerjaan agar karyawan dapat mampu mengutarakan berbagai pendapat terutama saat memiliki beban kerja yang tinggi agar karyawan merasa terbantu serta dapat meningkatkan pekerjaan mereka dengan kompensasi yang menjanjikan.

Secara Lebih detail, faktor lain yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih bekerja di satu organisasi dibandingkan organisasi lain adalah kompensasi. Memberikan kompensasi kepada karyawan dan mengucapkan terima kasih atas kontribusi mereka merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan standar hidup mereka. Kompensasi berperan penting bagi karyawan karena tingginya pemberian kompensasi mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kinerja mereka, kepuasan diri mereka terhadap sikap dan ketekunan kerja mereka, serta dapat memaksimalkan kebanggaan atas hasil usaha

kinerja yang mereka rasakan untuk di persembahkan kepada diri mereka sendiri, keluarga mereka, dan masyarakat.

Apabila perusahaan dapat mensejahterakan karyawan terhadap pekerjaan, memungkinkan karyawan dapat bekerja keras dan mencapai peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi pribadi juga sangat diperlukan. Dalam dunia kerja saat ini, peningkatan jumlah pekerja dapat menciptakan lebih banyak peluang karier dan pengembangan profesional bagi karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai kemajuan dalam karier mereka (Limajatini et al., 2024). Motivasi dapat memberi inspirasi pada individu untuk melakukan aktivitas guna meraih hasil terbaik. Apabila motivasi dapat memainkan peran penting, maka tidak mengherankan jika karyawan yang termotivasi sering kali mengembangkan strategi untuk memaksimalkan kinerja dan memberikan performa kerja terbaik untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Berdasarkan sesuai latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah Jatake 1**” dengan melakukan riset penelitian ini maka dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan terhadap perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

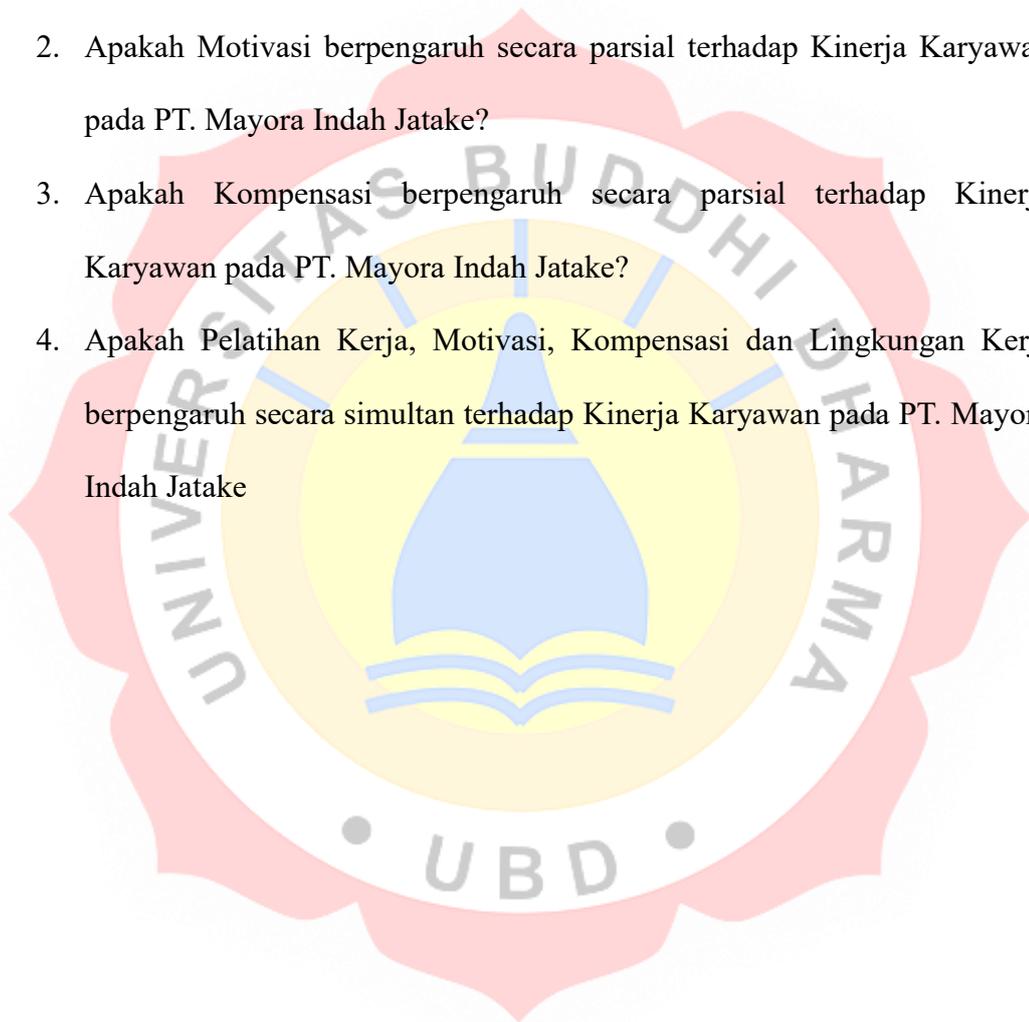
Terdapat beberapa identifikasi masalah yang terjadi saat melakukan penelitian:

1. Pelatihan kerja yang kurang mendukung bagi karyawan karena ada beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung dan sistem produksi rusak sehingga menyulitkan karyawan untuk mengikuti pelatihan.
2. Motivasi yang kurang diperhatikan, sehingga beberapa karyawan merasa ketidakseimbangan untuk meningkatkan produktivitas dan antusiasme terhadap pekerjaan.
3. Pemberian kompensasi yang kurang mencukupi karena pihak manajemen jarang melakukan penilaian kinerja dan memberikan penghargaan kepada karyawan, sehingga kepuasan karyawan dapat berkurang.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti waktu istirahat yang sedikit bagi karyawan serta lahan parkir yang kurang memadai untuk penempatan kendaraan pribadi karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan judul di atas maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Jatake?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Jatake?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Jatake?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Jatake



D. Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa hal yang memiliki tujuan saat melakukan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Mayora Indah Jatake bagi karyawan.
2. Untuk menganalisis pemberian motivasi yang dilakukan PT. Mayora Indah Jatake terhadap karyawan tentang pekerjaan.
3. Untuk mengevaluasi kompensasi yang diberikan PT. Mayora Indah Jatake kepada karyawan yang aktif dalam pekerjaan.
4. Untuk meriset seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja di PT. Mayora Indah Jatake agar meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap kinerjanya.

E. Manfaat Penelitian

Selain itu terdapat beberapa manfaat penelitian seperti berikut ini :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas serta dapat dipahami oleh pembaca tentang aktivitas kerja di lingkungan perusahaan serta dapat memberikan wawasan lebih luas tentang dunia kerja agar dapat dipraktikkan secara teori seperti melalui materi ataupun praktik di lingkungan kerja secara langsung.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diberikan atas hasil melakukan penelitian ini yaitu :

a. Bagi Penulis

Mendapatkan pengetahuan tambahan yang dapat ditingkatkan dan mendapatkan wawasan baru yang belum ada di penelitian sebelumnya agar mendapatkan penjelasan yang lebih jelas.

b. Bagi Perusahaan

Mendapatkan rekomendasi lebih detail supaya mendapatkan nilai tambah bagi perusahaan agar memberikan dampak positif dalam dunia kerja agar lebih memperhatikan setiap kebutuhan yang diinginkan karyawan supaya dapat memberikan kepuasan karyawan serta dapat meningkatkan performa kinerja karyawan agar dapat bekerja di perusahaan tersebut dalam jangka panjang.

c. Bagi Akademis

Supaya dapat mengakses data dan informasi yang belum ada di lingkungan akademis dan penelitian sebelumnya. Sehingga memungkinkan bagi dunia akademis memungkinkan dapat memperoleh wawasan dan perspektif baru yang dapat memperkaya ilmu dari hasil penelitian tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memiliki setiap bagian terdiri dari 5 bab setiap halaman.

Berikut Sistematika Penulisan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdiri dari teori yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari hasil penelitian dan analisis data berdasarkan variabel yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang telah diteliti

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “ *management* “ dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Manajemen digunakan secara khusus bagi suatu pemimpin atau kepemimpinan, yaitu seseorang yang melakukan pimpinan dalam suatu organisasi di perusahaan. Menurut arti istilah lain, dalam bahasa Perancis kuno “*management*” yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia “*meneggiare*” yang artinya mengendalikan (Aditama, 2020).

Adapun definisi manajemen yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut (Tintia & Permatasari, 2024:4) mengemukakan bahwa :

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

Menurut (Hasan et al., 2019:2) mengemukakan bahwa :

“ Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain “

Menurut (Viola & Seri, 2023:136) mengemukakan bahwa :

“ Manajemen adalah beragam kegiatan seperti perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dari segi Sumber Daya Manusia maupun sumber lainnya “

Berdasarkan penjelasan dari berbagai menurut pendapat ahli tersebut, Manajemen adalah suatu tindakan yang memiliki tujuan. Istilah manajemen merupakan suatu magnet bagi perusahaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan supaya dapat mempengaruhi berbagai pihak lain yang terlibat dalam organisasi seperti bisnis, politik, budaya, atau sosial agar merencanakan strategi terhadap pekerjaan baik secara kelompok maupun individu agar dapat terlaksana sebagai mana mestinya.

2. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting untuk mengatur dan mengendalikan suatu proses kinerja. Peran sumber daya manusia (SDM) salah satu kunci keberhasilan didalam organisasi, karena memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi sesuai visi dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka, pentingnya mengelola SDM dengan baik bertujuan agar terwujudnya perusahaan yang memiliki tenaga kerja profesional dengan tuntutan dan kemampuan SDM dalam mengelola organisasi perusahaan (Sutrisno, 2020:3).

Berikut beberapa definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh pendapat para ahli :

Pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh (Ansory & Indrasari, 2018:59) yaitu :

“ Individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya “

Menurut (Sutrisno, 2020:3) mengemukakan bahwa :

“ Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).”

Menurut (Susan, 2019:954) mengemukakan bahwa :

“ Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya “

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dalam setiap organisasi maupun bisnis dari perusahaan kecil hingga perusahaan besar. Keberhasilan suatu organisasi sangat

bergantung pada bagaimana karyawan diberi pelatihan, dikelola, diberdayakan dan dipertahankan.

Di era digital yang terus berkembang, seperti perubahan teknologi, pergeseran demografi tenaga kerja, dan kebutuhan akan fleksibilitas kerja. Sehingga menjadikan Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya mengelola karyawan, tetapi juga menciptakan pengalaman kerja yang menarik, memberdayakan inovasi, dan memastikan bahwa organisasi tetap relevan dalam menghadapi dinamika pasar. Maka hal ini menjadikan SDM sebagai fungsi yang semakin kritis dalam menentukan keberhasilan organisasi di masa depan (Metris et al., 2024).

Menurut (Hasibuan Malayu, 2021:10) mengemukakan bahwa:

“ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “

Menurut (Dessler, 2020:3) mengemukakan bahwa :

“ Manajemen Sumber Daya Manusia berarti suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan dan pengendalian “

Menurut (Syarief et al., 2022:3) mengemukakan bahwa :

“ Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi “

Berdasarkan dengan pendapat ahli tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting untuk perusahaan yang menangani berbagai aspek manusia untuk membimbing dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur di perusahaan.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini beberapa penjelasan mengenai 11 fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2021:21) yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan strategi untuk menyusun tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan yang mengatur kinerja bagi seluruh karyawan seperti menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, otorisasi, dan koordinasi dalam organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan atau istilah lain Pembinaan merupakan kegiatan memberi arahan untuk seluruh karyawan agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien guna membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengevaluasi agar dapat memastikan bahwa seluruh staf atau karyawan mematuhi peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana perusahaan.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses perekrutan, seleksi (pemilihan), perjanjian kerja sama, penempatan, orientasi, dan pelatihan karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teori konseptual, dan moral (sikap) karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pembayaran langsung atau tidak langsung seperti imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kinerja yang diberikan.

8. Integrasi

Integrasi merupakan suatu kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk membangun relasi kerja yang selaras dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama hingga masa pensiun.

10. Disiplin

Kedisiplinan yang didefinisikan sebagai kunci penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan suatu keinginan dan kesadaran bagi karyawan untuk mengikuti setiap aturan perusahaan dan norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan suatu kebutuhan yang mengacu pada berakhirnya masa kerja seseorang di suatu perusahaan. Pemberhentian dapat terjadi baik karena kehendak bagi karyawan sendiri, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, dan sebagainya.

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2021:12), manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa komponen, diantaranya sebagai berikut:

1. Wirausahawan (Pengusaha)

Wirausahawan adalah orang yang melakukan penanaman modal untuk memperoleh penghasilan yang besarnya tidak menentu dan tergantung pada keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya.

2. Karyawan

Karyawan merupakan aset terpenting suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan yang terlibat untuk berkontribusi maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Maka, kehadiran Karyawan memiliki peran penting untuk berperan aktif dalam menentukan keputusan suatu rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki otoritas dan kepemimpinannya untuk membimbing karyawan supaya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan tersebut untuk merencanakan strategi dalam mengambil keputusan untuk menentukan dalam pencapaian suatu tujuan.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. Selain memastikan perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan memiliki karyawan yang tepat untuk pekerjaan mereka, manajemen sumber daya manusia juga sangat penting untuk keberhasilan rencana perusahaan. Beberapa alasan utamanya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan yang baik terhadap karyawan.

Melakukan perekrutan dan pelatihan terhadap karyawan baru merupakan sebuah investasi bagi perusahaan untuk menjadikan langkah untuk mencapai tujuan bersama. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, maka karyawan dapat dengan cepat mempelajari keterampilan dan kebijakan yang mereka butuhkan, sehingga menjadikan mereka lebih produktif.

2. Melakukan Orientasi Terhadap Karyawan

Hal ini merupakan langkah penting bagi perusahaan, terutama untuk calon karyawan, agar memastikan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru mereka. Orientasi dapat memberikan informasi dasar tentang perusahaan terhadap karyawan dan membantu mereka agar mempersiapkan diri untuk menempatkan posisi mereka yang sesuai di perusahaan. Selain itu, memiliki kesempatan untuk perusahaan dalam membangun hubungan yang

positif dan mempersiapkan diri agar memastikan bahwa karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan.

3. Melakukan pemberdayaan terhadap karyawan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya memberikan kepuasan karyawan terhadap kinerjanya saja. Tetapi dengan memberikan strategi yang efektif juga memberi peluang terhadap karyawan dalam meningkatkan pengembangan berkelanjutan yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan pertumbuhan di perusahaan.

4. Memberikan pengakuan yang lebih optimal terhadap penilaian kinerja karyawan.

Pihak sumber daya manusia dapat diimplementasikan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Hal ini memungkinkan perusahaan memberikan pengakuan atas kinerja yang luar biasa serta memberi penghargaan yang memberikan kontribusi terhadap pekerjaan dengan imbalan seperti bonus, fasilitas, dan penghargaan lainnya.

5. Sebagai konsultan di perusahaan.

Saat terjadinya konflik diantara individu atau pihak lain dalam suatu organisasi, Maka pihak Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan konflik tersebut. Konsultan yang adil dapat memastikan bahwa

konflik dapat diselesaikan dengan tepat serta tanpa mengganggu aktivitas kinerja lainnya di perusahaan.

6. Sebagai motivator untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pihak sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi dengan setiap karyawan dan mendengarkan keluhan mereka tentang pekerjaan mereka. Komunikasi yang efektif dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan mereka tentang pekerjaannya dan mencari solusi atas masalah mereka sebelum mencapai titik puncaknya. Memberikan kesempatan untuk karyawan dalam mengungkapkan masalah pada umumnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari dan terbiasa menggunakan berbagai sistem seperti fasilitas kerja, perangkat lunak dan sebagainya yang akan digunakannya untuk mendukung pekerjaannya.

Terdapat definisi Pelatihan Kerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut :

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Widodo, 2020:6) mengemukakan bahwa :

“ Pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri “

Menurut (Mangkunegara, 2020:44)mengemukakan bahwa :

“ Pelatihan adalah proses pendidikan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dalam jangka pendek kepada pegawai non-manajerial dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis pada tujuan yang terbatas “

Menurut Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2022:44) mengemukakan bahwa :

“ Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas “

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu upaya sistematis untuk mengubah perilaku karyawan dari sebelum memperoleh keahlian menjadi lebih profesional dalam

melaksanakan tugas tertentu beserta dengan tujuan untuk memberi pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan.

b. Manfaat dan Tujuan Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2019:133) manfaat pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan karier

Artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang kariernya ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongannya yang lebih tinggi dari sebelumnya.

2. Kompensasi

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat. Hal ini biasanya tidak langsung, karena mampu mengerjakan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Alat negosiasi

Artinya karyawan akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian

tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.

4. Memiliki kepuasan tersendiri

Artinya, karyawan akan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lain dengan adanya pelatihan, karyawan memperoleh pengalaman baru, baik pengetahuan maupun rekan kerja. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk terus bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Refreshing

Artinya, pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, khususnya karyawan lama. Pelatihan mampu menghilangkan rasa jenuh dan jenuh dalam bekerja selama ini. Artinya, pelatihan diharapkan mampu menyegarkan kembali semangat mereka dalam bekerja, sehingga kondisi kerja dan prestasi kerja dapat ditingkatkan kembali.

Sedangkan, Menurut (Kasmir, 2019:130), tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan baru

Artinya, pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, secara tidak langsung akan mengubah perilaku mereka dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Artinya, kemampuan karyawan yang sebelumnya belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain Karyawan yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu dalam mengerjakan tugasnya.

3. Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalisir sikap tidak peduli

atau tidak peduli terhadap kebijakan atau peraturan organisasi.

5. Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya kepercayaan diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih serius dalam bekerja. Dengan kata lain, karyawan akan memiliki lebih banyak kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

6. Membentuk kerja sama tim

Artinya dengan mengikuti pelatihan, karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tidak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan mampu menghindari sikap mementingkan kepentingan individu, tetapi lebih mengutamakan kepentingan bersama.

7. Meningkatkan kepatuhan

Artinya, dengan mengikuti pelatihan, karyawan menjadi lebih patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Biasanya, dengan mengikuti pelatihan, karyawan menjadi tahu tentang segala kebijakan dan aturan perusahaan.

8. Memperdalam rasa memiliki terhadap perusahaan

Artinya, rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa memiliki ini harus selalu dipupuk dan ditanamkan kepada setiap karyawan, agar mereka merasa betah.

9. Memberikan motivasi

Dengan mengikuti pelatihan, motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat adanya dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan, tentu akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

10. Dan tujuan lainnya

Semua tujuan tersebut akan tercapai apabila selama pelatihan berlangsung, baik penyelenggara pelatihan maupun peserta pelatihan mengikuti semua aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan semua sarana dan prasarana yang telah ditentukan. Begitu pula peserta pelatihan harus mengikuti materi

yang diberikan dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan maksimal, dan manfaat yang telah dijelaskan di atas dapat diraih dengan mudah.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut (Larasati, 2018) bahwa terdapat faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu:

1. Perbedaan individu karyawan

Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.

2. Hubungan dengan jabatan

Menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan. Adanya komunikasi yang baik diharapkan keduanya saling bekerja sama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik bagi organisasi maupun karyawan.

3. Motivasi

Motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki motif positif

tentu hasil yang akan diraihinya pun positif. Sebaliknya, jika motifnya negatif tentu akan merugikan.

4. Partisipasi aktif

Peran peserta dalam program pelatihan harus partisipasi dan aktif. Sikap seperti itu dapat memahami materi dengan lebih baik sehingga dapat mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.

5. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang sesuai akan berdampak baik pula pada hasil yang dicapai, sebaliknya, apabila metode yang digunakan tidak sesuai maka hasilnya pun akan kurang baik.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkuprawira, 2019) mengemukakan indikator yang digunakan dalam pelatihan, yaitu :

1. Tujuan

Tujuan utama dilaksanakan pelatihan yang dimulai dari penyusunan rencana aksi, dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan.

2. Pelatih

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar pelatih profesional dan berkompeten yang

memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidang yang menjadi materi pelatihan.

3. Materi

Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

4. Metode

Metode yang digunakan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan pelatihan sehingga keberlangsungan kegiatan pelatihan menjadi lebih efektif

5. Peserta Pelatihan

Kualifikasi peserta yang sesuai berdasarkan persyaratan yang dibutuhkan dalam pelatihan yang dapat ditetapkan melalui proses seleksi.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti digerakkan. Istilah motivasi mengacu pada aspek perilaku manusia yang mendorong untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari kata “motif” dan mengacu pada sesuatu yang mendorong seseorang dari dalam untuk bertindak atau berbuat.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan oleh (Suwanto, 2020:161) yaitu :

“ Sekumpulan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk

memulai berperilaku terhadap kerja menurut suatu format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu “

Menurut (Hafidzi et al., 2019:53), Mengemukakan bahwa :

“Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat pada diri seseorang dalam bekerja sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut (Ferdinatus, 2020:3) mengemukakan bahwa :

“ Motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi “

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang agar karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut (Afandi, 2021:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya Keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta keharmonisan dan ketenangan.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang dan pengakuan dari masyarakat di sekitarnya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi karena merasa dihargai.

4. Kebutuhan Pengakuan atas Prestasi Kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021:29) mengemukakan indikator motivasi terdiri dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Balas Jasa merupakan bentuk penghargaan baik berupa uang, penghargaan dan pujian kepada karyawan berdasarkan prestasi mereka (Satrianto et al., 2020)

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja

yang baik yaitu nyaman, dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik (Hendrawan et al., 2023)

3. Fasilitas Kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan untuk membantu pekerjaan karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan (Samara et al., 2022)

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai melebihi target ataupun sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan. Artinya beban pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pekerja (Anggraini et al., 2023)

5. Pengakuan dari Atasan

Bentuk pengakuan, pujian dan penghargaan dari pimpinan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan akibat prestasi dalam bekerja (Santosa & Adiputra, 2023)

6. Pekerjaan

Pekerjaan yang disukai atau diharapkan akan memotivasi karyawan untuk serius dalam bekerja (Khairullah et al., 2023)

6. Kompensasi

Kompensasi adalah memberi penghasilan yang lebih dari sekadar gaji atau penghargaan. Kompensasi dapat berupa pembayaran secara tunai ataupun non-tunai yang dilakukan sebagai imbalan atas kerja keras yang dilakukan pegawai terhadap pekerjaan dengan baik. Sesuai dengan hal tersebut pemberian Kompensasi meliputi seperti gaji pokok, bonus, komisi, gaji berdasarkan prestasi, dan pendapatan tambahan (tip). Kompensasi juga dapat mencakup pembayaran tambahan atau yang ditanggungkan, seperti opsi saham, gaji liburan, tunjangan pensiun, parkir gratis, dan asuransi kesehatan.

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Wardhana et al., 2022:89) mengemukakan bahwa :

“ Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi “

Menurut (Kawiana, 2020:216) mengemukakan bahwa :

“ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pemberian atau pengganti atas jasa atau tenaganya selama bekerja pada suatu perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan memberi penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta pelaksanaan tugas organisasi “

Menurut (Yustini & Yuliza, 2021:50) mengemukakan bahwa :

“ Kompensasi merupakan faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai “

Menurut (Barlian et al., 2022:89) mengemukakan bahwa :

“ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan, baik secara fisik maupun non fisik “

Berdasarkan pengamatan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan sehingga mereka dapat memaksimalkan kinerjanya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2021:105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (Supply) lebih banyak daripada lowongan kerja (Demand) maka kompensasinya relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan kerja, maka kompensasinya relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kemauan Perusahaan

Jika kemampuan dan kemauan membayar lebih baik, maka tingkat kompensasinya akan semakin tinggi. Namun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar lebih sedikit, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

3. Serikat Pekerja atau Organisasi Kepegawaian

Apabila serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasinya lebih besar. Sebaliknya, jika serikat pekerja tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerja buruk dan rendah, maka kompensasi yang diberikan juga kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Kepres (Keputusan Presiden)

Pemerintah menetapkan tingginya batas upah/balas jasa honorarium secara minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak seenaknya menentukan besaran remunerasi bagi karyawan. Pemerintah

berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, maka tingkat kompensasi/upahnya pun tinggi. Sebaliknya, jika biaya hidup di suatu daerah rendah, maka tingkat kompensasi/upahnya pun relatif kecil.

7. Posisi atau Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar saja karena seseorang yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang besar pasti akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih tinggi.

c. Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut (Badriyah, 2018:164) dimensi dan indikator kompensasi terbagi menjadi:

1. Gaji/upah

Balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap dan memiliki jaminan yang pasti. Ada beberapa indikator dalam pemberian gaji, yaitu sebagai berikut :

- a) Keadilan dalam pemberian gaji.
- b) Kelayakan dalam pemberian gaji, dan
- c) Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

2. Insentif,

balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya berada di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat. Ada beberapa indikator dalam pemberian insentif, yaitu :

- a) Kewajaran dalam pemberian insentif,
- b) Kelayakan dalam pemberian insentif, dan
- c) Ketepatan waktu dalam pemberian insentif

3. Bonus

merupakan balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan apabila melampaui target, diberikan satu kali tanpa ada ikatan di kemudian hari, beberapa persen dari keuntungan yang selanjutnya dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian bonus, yaitu:

- a) Keadilan dalam pemberian bonus,
- b) Kelayakan dalam pemberian bonus, dan
- c) Ketepatan waktu dalam pemberian bonus.

4. Tunjangan,

pemberian kompensasi untuk menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, pembayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur panjang, hari raya), dan sebagainya. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian tunjangan, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemberian tunjangan kesehatan,
- b) Pemberian tunjangan hari raya, dan
- c) Pemberian tunjangan kecelakaan.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan program pelayanan karyawan yang berupa fasilitas untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.

Indikator dalam fasilitas, yaitu sebagai berikut:

- a) Kelengkapan fasilitas kerja, dan
- b) Kelayakan fasilitas kerja

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian segala sesuatu dari perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas keaktifan kerja, pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan dalam upaya

meningkatkan kinerja dan motivasi kerja sehingga karyawan merasa sangat dihargai atas kinerjanya.

7. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan. Hal ini juga merupakan tempat di mana mereka melakukan aktivitas sehari-hari seperti berinteraksi dengan sesama karyawan dan atasan untuk mengemukakan pendapat serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan oleh atasan di perusahaan tersebut.

Berikut ini terdapat beberapa pendapat dari masing-masing para ahli dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

Menurut (Anam, 2018:46) mengemukakan bahwa :

“ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan agar merasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melaksanakan serta menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya “

Menurut (Pandi A., 2021:66) mengemukakan bahwa :

“ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya perlengkapan kerja “

Menurut (Darmadi, 2020:242) mengemukakan bahwa :

“ Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas/kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti pendingin ruangan, pencahayaan yang bagus, dan lain sebagainya “

Menurut (Saputra, 2021:2) mengemukakan bahwa :

“ Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya “

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa penelitian di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi di sekitar tempat karyawan saat melakukan pekerjaan serta lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi situasi nyaman atau tidaknya bagi karyawan saat melakukan pekerjaan sesuai dengan keadaan di lingkungan sekitar pada saat mereka ditempatkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut (Darmawan, 2019:43) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan tempat kerja

Demi keselamatan dan keamanan bagi pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda-beda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat dapat memengaruhi kondisi/situasi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara di sini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi kondisi tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena dapat mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh melalui tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tak sedap

Kehadiran bau tak sedap di lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

7. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain sebagainya, dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan di suatu perusahaan.

8. Musik di Tempat Kerja

Mendengarkan musik yang tepat dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan pengamanan (satpam).

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan bentuk polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat menyebabkan dampak negatif seperti menimbulkan perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menghambat dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara

Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan maupun kualitas kerja terutama apabila saat beban kerja secara fisik meningkat.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja antar setiap individu yang ada didalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang saat bekerja.

Sedangkan terdapat pendapat lain yang mempengaruhi Indikator Lingkungan kerja menurut (Siagian (2020:59)

mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Selain terlihat bagus, bangunan tempat kerja juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dapat menunjang mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas di perusahaan sangat dibutuhkan oleh Karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaannya. Selain itu, ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu cara memperlakukan karyawannya secara manusiawi, seperti menyediakan fasilitas untuk istirahat bagi karyawan setelah lelah bekerja dan juga menyediakan tempat untuk beribadah.

4. Tersedianya sarana transportasi

Tersedianya sarana transportasi dapat mendukung karyawan agar sampai di tempat kerja dengan tepat waktu,

baik transportasi khusus karyawan maupun transportasi umum yang nyaman, murah, dan mudah diakses.

Kemudian (Siagian, 2020:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan antar rekan kerja yang setingkat

Indikator hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan antar sesama rekan kerja mempunyai hubungan yang harmonis dan tidak ada menjatuhkan diantara mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah karena adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dalam organisasi tersebut.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara atasan dengan bawahan/karyawan juga harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan maupun bawahan, dengan adanya saling menghargai maka akan menciptakan rasa saling menghormati satu sama lain di antara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika hubungan kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan

baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

8. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian yang dilakukan karyawan saat melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil kerja yang sesuai dan melakukan evaluasi atas kemampuan kerja yang diberikan oleh karyawan di tempat kerja.

Berikut penjelasan beberapa pendapat ahli mengenai Kinerja Karyawan yaitu :

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018:213) mengemukakan bahwa :

“ Kinerja Karyawan adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pada kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau kriteria yang ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama “

Menurut (Kasmir, 2019:182) mengemukakan bahwa :

“ Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu “

Menurut (Oktaviani, 2019:50) mengemukakan bahwa :

“ Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan sesuai tepat waktu atau tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan,

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara moral dan etika “

Berdasarkan menurut pendapat beberapa ahli tersebut, Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai segala upaya setiap karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka agar memperoleh keberhasilan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan diberikan serta dapat meraih kesuksesan serta hasil yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kamsir dalam (Budiasa, 2021:15) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain hasil dan perilaku sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan

Dari sudut pandang psikologis, kemampuan potensi (IQ) yang dimiliki seorang karyawan berada pada kisaran 110-120. Kemudian, adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatan dan meningkatkan keterampilan karyawan, akan memudahkan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dibahas di sini adalah tentang pengetahuan kerja. Seseorang yang mempunyai

pengetahuan kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik dan begitu pula sebaliknya.

3. Rencana kerja

Rencana kerja perlu dikembangkan sehingga karyawan menjadi lebih mudah mencapai tujuannya. Artinya apabila pekerjaan dirancang dan terstruktur dengan baik, maka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin berarti mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan kepatuhan karyawan yang bersangkutan terhadap kontrak kerja di tempat kerja mereka.

5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas, sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta hubungan kerja antar sesama rekan kerja dan juga atasan.

6. Kelegaan dan Perasaan

Kelegaan dan perasaan yang dirasakan setiap individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa puas/bahagia dengan pekerjaannya, maka karyawan juga dapat bekerja dengan baik.

7. Faktor motivasi

Motivasi yaitu sikap pegawai untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar berusaha dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi

Rutinitas yang ada di lingkungan organisasi. Rutinitas ini menciptakan perilaku yang mengatur hal-hal yang diterima secara umum dalam lingkungan organisasi dan harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan sesuatu berupa loyalitas seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dan mempertahankan organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tercermin dalam setiap pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh, bahkan meskipun ketika kondisi organisasi sedang kurang baik.

10. Stress Kerja

Stres kerja merupakan adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan

kebutuhan mental atau fisik seseorang, pada saat menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

c. Indikator-Indikator Pengaruh Kinerja Karyawan

Berikut menurut (Silaen et al., 2021:6) terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan pekerjaan terhadap keterampilan, kemampuan karyawan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan untuk dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan maksimalkan waktu yang ada dengan kegiatan lain.

4. Efektivitas

Memaksimalkan hasil dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya dengan meningkatkan pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, modal, bahan baku) yang telah ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawab pekerjaannya terhadap suatu instansi atau perusahaan disebut komitmen.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Fernando Miccho, Agus Kusnawan (2024)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relazindo Usaha Bersama	Kompensasi (X1) Disiplin (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R ²) sebesar 0,580 atau 58%, yang berarti pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 58%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 42% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.
2.	Theresia Dewi	Pengaruh	Disiplin Kerja	Hasil dari

	(2023)	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang	(X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil regresi linear berganda $Y = 11,707 + 0,493 X1 + (-0,208 X2) + 0,250 X3$, hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,700 yang artinya bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat, hasil koefisien determinasi (R ²) sebesar 49,0% yang menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,864, beban kerja sebesar -2,131, dan lingkungan kerja sebesar 3,252. Pada uji F, F_{hitung}
--	--------	---	---	---

				<p>sebesar $33,611 > F_{\text{tabel}} 2,69$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan model regresi disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Sehati Prima Makmur (<i>Warehouse</i>) Tangerang.</p>
3.	<p>Albertus Retmanda, Suhendar Janamarta (2024)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden Intercool Indonesia</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai $f_{\text{hitung}} (127,857) > f_{\text{tabel}} (2,67)$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada table distribusi T_{tabel} adalah 1,9781, T_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $3,411 > 1,9781$, T_{hitung} untuk komunikasi sebesar $8,511 > 1,9781$ dan T_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar 11,552</p>

				>1,9781. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.
4.	Yehezkiel Satya Kencana, Fidellis Wato Tholok (2022)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia	Motivasi (X1) Penghargaan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Karyawan (Y)	Berdasarkan analisis data yang dijalankan adanya pengaruh antar variabel X, dengan Y secara parsial yaitu memiliki tingkat signifikan yaitu 0.000 dari nilai 0.05 menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak X dengan Y membandingkan dengan tingkat signifikan yaitu 0.000 nilai 0.05. dan menunjukkan bawa H_a diterima dan H_0 ditolak X, dengan Y membandingkan

				<p>dengan tingkat signifikan sebesar 0.332 dari nilai 0.05 menunjukkan bahwa H_a ditolak H_o diterima</p> <p>Pengaruh antar variabel bebas dan terikat secara simultan yaitu dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Hasilnya yaitu adanya pengaruh antar motivasi, penghargaan serta lingkungan kerja secara simultan pada kepuasan. Kerja karyawan PT. Knockers Indonesia.</p>
5.	Vanessa Agatha (2020)	Pengaruh Didiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 4,470 dan nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 3,467, dengan t_{tabel}

		Store (Supermall Karawaci)	<p>sebesar 1,67722 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 50 - 2$ dan <i>level of significant</i> 0,05. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$.</p> <p>Sedangkan berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai f_{hitung} untuk disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 29,762 dan nilai f_{tabel} 3,19 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	----------------------------------	--

				pada PT. Matahari Department Store
6.	Abdul Muis Ritonga, Santi Rizky (2024)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Medan Sugar Industry	Kompensasi (X1) Beban Kerja (X2) Pelatihan Kerja (X3) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $1,760 < 1,984$. Diketahui beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $0,654 < 1,984$. Pada variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai sebesar $4,878 > 1,984$. Diketahui secara simultan bahwa variabel kompensasi (X1), beban

				kerja (X2) dan pelatihan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
7.	Muhammad Redho Illahi (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera	Budaya Organisasi (X1) Kompetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Motivasi (X4) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi (X4) secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 11.331 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikan tersebut berarti $\text{sig} \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan

				<p>Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2). Lingkungan Kerja (X3) dan Motivasi (X4) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Golden Blossom Sumatera.</p>
8.	<p>Aisy Verikaningtyas (2023)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Sansan Saudaratex Di Kabupaten Banyumas</p>	<p>Pelatihan Kerja (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Kinerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>

				<p>disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi R Adjusted menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 9,7% sedangkan sisanya 90,3% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian</p>
9.	Nia Kurniati, Setyo Riyanto (2022)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan terhadap PT.	Lingkungan (X1) Motivasi (X2) Beban Kerja (X3) Loyalitas Karyawan (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah 310 karyawan PT. Mowilex Indonesia. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak

		Mowilex Indonesia		<p>175 responden, dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan teknik sampel convenience. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh. Positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas</p>
--	--	----------------------	--	---

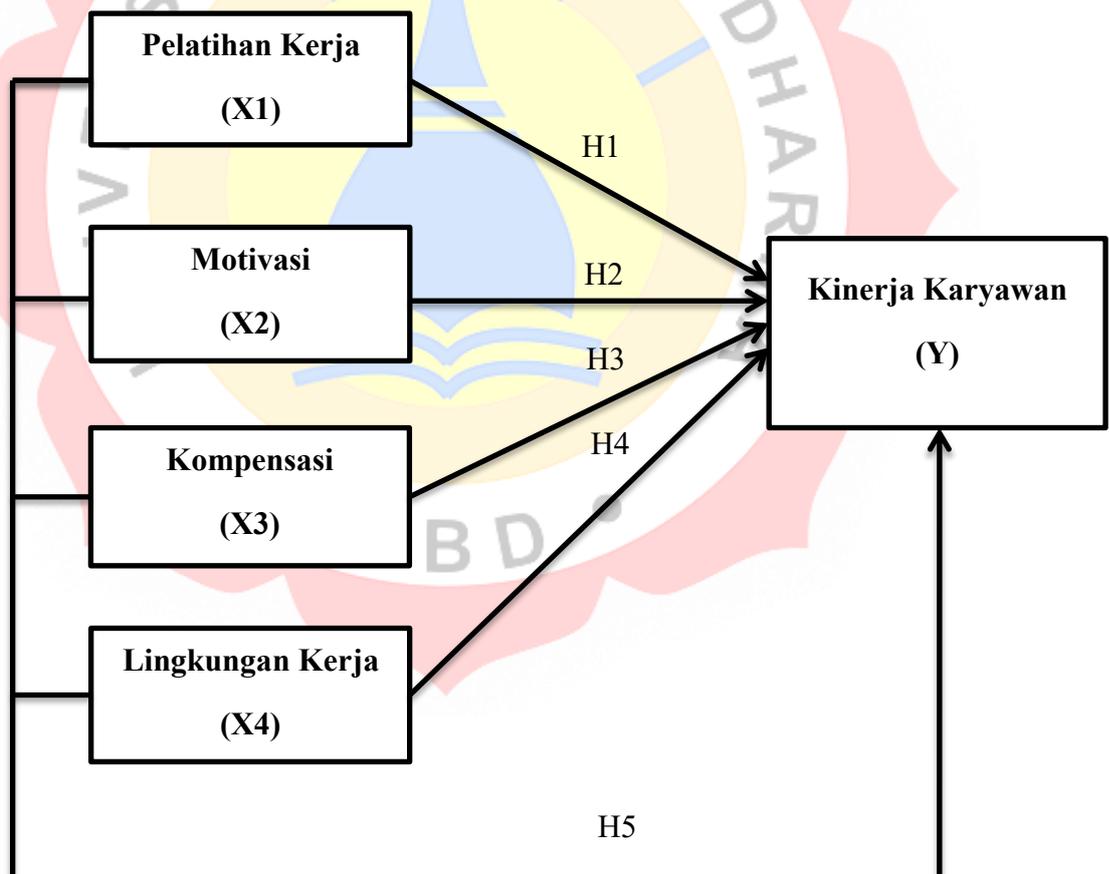
				Karyawan.
10.	Siti Abdillah Nurhidayah, Dyah Putri Lestari, Gilang Kharisma Putra (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Pacific Fibers (APF) Tbk.	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Temuan menunjukkan t motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 2.924. Secara langsung disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 4.867. Secara langsung lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 2.926. Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan senilai 31.302. Hasil Adjusted R ² senilai 0,479 menunjukkan besarnya pengaruh dari 3 variabel bebas secara bersama-sama senilai 47,9% dan sisanya senilai 52,1% merupakan

				variabel lain selain dalam penelitian ini.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Dengan membuat suatu kerangka pemikiran, maka dapat diketahui masing-masing variabel pengaruh pelatihan kerja, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut terdapat kerangka pemikiran yang menunjukkan variabel penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini :

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran tersebut maka hipotesis yang dapat disimpulkan yaitu :

H1 : Diduga Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mayora Indah

H2 : Diduga Motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mayora Indah

H3 : Diduga Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mayora Indah

H4 : Diduga Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mayora Indah

H5 : Diduga Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif sebagai objek untuk menguji hipotesis dari setiap data dan menarik kesimpulan. Selain itu untuk memperoleh data yang lebih efektif, maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dalam melakukan analisis agar mendapatkan data secara lebih detail serta untuk menghasilkan data dari hasil penelitian tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2020:16) metode penelitian kuantitatif yaitu

“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.”

Sedangkan pendekatan penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2020:64) menyatakan bahwa :

“Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. “

B. Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan PT. Mayora Indah

PT Mayora Indah Tbk. (Perseroan) didirikan PT Mayora Indah, yang didirikan Jogi bersama dua rekannya, Darmawan Kurnia

dan Raden Soedigdo di tahun 1977. Pabrik pertamanya berlokasi di Tangerang yang beroperasi sejak tahun 1980 dengan target market wilayah Jakarta dan sekitarnya. Slogan dan motto dari PT Mayora Indah Tbk adalah "Satu Lagi dari Mayora".

PT Mayora Indah mulanya bergerak di bidang produksi biskuit, wafer dan produk olahan coklat. Selain PT Mayora Indah, pada tahun 1981 keluarga Atmadja juga mendirikan produsen panganan (permen, produk olahan coklat dan wafer) lainnya bernama CV United Brand, yang di tahun 1984 ditingkatkan statusnya menjadi PT Unita Branindo (disingkat UB/United Brand) Kemudian juga didirikan PT Inbisco Niagatama Semesta (distribusi), PT Kakao Mas Gemilang (pabrik pengolahan, PT Alam Semesta Permata Indah dan beberapa perusahaan lainnya.

Mayora Indah telah berkembang menjadi salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods Industry (FMCG) yang telah diakui keberadaannya secara global. Terbukti bahwa Mayora Indah telah menghasilkan berbagai produk berkualitas yang saat ini menjadi merek terkenal di dunia, seperti Kopiko, Danisa, Astor, Energen, Torabika dan lain-lain.

Perkembangan perusahaan juga dibuktikan dengan merubah status perusahaan menjadi perusahaan terbuka seiring dengan pencatatan saham perusahaan untuk pertama kali di Bursa Efek Jakarta sejak 4 Juli 1990. Pada tahun-tahun berikutnya perusahaan terus melakukan ekspansi cepat

untuk menjadi sebuah perusahaan yang berbasis ASEAN. Saat ini produk Perseroan telah tersebar di 5 benua di dunia. Di tahun 2017 kembang gula Kopiko telah dibawa oleh awak stasiun luar angkasa internasional saat mengorbit ke bumi.

Selain itu, Perusahaan ini juga memiliki enam anak perusahaan penuh, termasuk PT Sinar Pangan Barat dan PT Torabika Eka Semesta, yang memproduksi produk ikonik seperti Mie Oven dan Le Minerale. Perseroan dan entitas anak tetap konsisten pada kegiatan utamanya, yaitu di bidang pengolahan makanan dan minuman. Selain beroperasi di pasar domestik, Mayora juga berhasil mengekspor produknya ke negara-negara di Asia Tenggara termasuk dan membangun pabrik kopi kemasan di Filipina pada tahun 2020. Sesuai dengan tujuannya, Perseroan akan bertekad terus menerus berupaya meningkatkan segala cara dan upaya untuk mencapai hasil yang terbaik untuk kepentingan seluruh pekerja, mitra usaha, pemegang saham, dan para konsumennya.

Sesuai dengan Anggaran Dasarnya, kegiatan usaha Perseroan diantaranya adalah dalam bidang industri. Saat ini, PT. Mayora Indah Tbk. dan entitas anak memproduksi dan secara umum mengklasifikasikan produk yang dihasilkannya ke dalam 2 (dua kategori) yaitu makanan olahan dan minuman olahan, yang meliputi 6 (enam) divisi yang masing-masing menghasilkan produk berbeda namun terintegrasi, meliputi:

1. Divisi Biskuit
2. Divisi Kembang Gula

3. Divisi Wafer
4. Divisi Cokelat
5. Divisi Kopi
6. Divisi Makanan Kesehatan

Sebagai salah satu Fast Moving Consumer Goods Companies (FMCG), PT Mayora Indah Tbk. Telah membuktikan dirinya sebagai salah satu produsen makanan berkualitas tinggi dan telah mendapatkan banyak penghargaan, diantaranya adalah:

- Top Five Best Managed Companies in Indonesia (Asia Money)
- Top 100 Exporter Companies in Indonesia (Majalah Swa).
- Top 100 Public Listed Companies (Majalah Investor Indonesia)
- Best Manufacturer of Halal Products (Majelis Ulama Indonesia)
- Best Listed Company (Berita Satu)
- Indonesia's Corporate Secretary Award, Top 5 good Corporate Governance Issues in Consumer Goods Sector (Warta Ekonomi) dan beberapa penghargaan lainnya.

Di Indonesia, Perseroan tidak hanya dikenal sebagai perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman olahan, tetapi juga dikenal

sebagai market leader yang sukses menghasilkan produk-produk yang menjadi pelopor pada kategorinya masing-masing.

Dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari, PT Mayora Indah Tbk. Mewajibkan karyawannya untuk melakukan Lentera Hati (Briefing) setiap pagi hari pukul 07:45 sampai dengan 08:00 untuk menanamkan 5 filosofi sikap dalam bekerja untuk para karyawannya yang disusun menjadi SR dan 7 Prinsip Mayora:

Tabel III. 1

Tabel Filosofi Sikap dalam bekerja

1.	Ringkas	Memilah-milah yang perlu dan tidak perlu
2.	Rapih	Menempatkan semua hal pada tempatnya
3.	Resik	Bebas dari debu, kotoran dan bau
4.	Rawat	Mempertahankan sesuatu yang lebih baik
5.	Rajin	Hal yang baik dijadikan kebiasaan dan budaya

Dalam menjalankan bisnisnya PT Mayora Indah Tbk. Juga mempunyai prinsip kode etik yang merupakan perangkat dalam mendukung visi & misi dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan internal perusahaan yang disusun menjadi 7 Prinsip Mayora untuk meraih kesuksesan, yaitu:

2. Faktor Kunci Keberhasilan (Key Success Factors)

Terdapat 3 nilai utama ini menjadi panduan dalam menentukan langkah bisnis :

a. Quality

- Jaga selalu kualitas produk seolah-olah hidup kita hanya bergantung padanya
- Percaya bahwa konsumen adalah cerdas dan mampu membedakan kualitas produk yang baik
- Hanya menjual produk yang dapat kita banggakan

b. Efisiensi

- Jangan berharap konsumen bersedia terus menerus membayar ketidakefisienan kita.
- Terus meningkatkan efisiensi dalam setiap proses bisnis untuk tetap memenangkan persaingan

c. Innovation

- Tanpa inovasi tidak akan ada kemajuan dan terobosan
- Berorientasi pada konsumen dengan melakukan inovasi produk dan proses untuk melayani kebutuhan konsumen.
- Inovasi yang berkesinambungan pada setiap proses kerja untuk mempertahankan pencapaian dan melakukan terobosan baru.

3. Nilai-nilai Kerja Sehari-hari (Everyday Working Values)

Berikut 4 nilai ini menjadi panduan dan budaya kerja:

d. Passion

- Jangan puas dengan hasil biasa-biasa saja, berikan usaha yang terbaik untuk mencapai keunggulan
- Bekerja keras dan gigih, tidak ada jalan pintas untuk mencapai keunggulan
- Gunakan sebagai sarana yang inovatif untuk melakukan peningkatan
- Lakukan pekerjaan yang anda cintai dan menginspirasi anda untuk menjadi lebih baik setiap harinya

e. Wisdom

- Bekerja cerdas, jelas dengan arah yang anda tuju, tidak bertindak secara berlebihan, dan bertindak secara efisien.
- Jadilah serba bisa, lincah dan praktis dalam rencana dan tindakan.
- Menghormati orang lain dan diri sendiri, membangun hubungan dengan prinsip yang saling menguntungkan.
- Membangun tim yang kuat dan jalinan pertemanan, buat orang lain senang bekerja sama dengan anda.

f. Responsibility

- Evaluasi pencapaian dan produktivitas anda setiap hari
- Jadilah proaktif dan berinisiatif untuk memberikan solusi dan menuntaskan tugas

- Jangan sia-siakan kepercayaan yang diberikan kepada kita
- Berpikir secara cermat, berikan hukuman pada sifat tidak peduli dan ceroboh

g. Confidence

- Bertindak segera tanpa ragu setelah rencana selesai dibuat
- Besar atau kecil masalah yang ada, hadapi masalah tersebut satu per satu
- Jangan pernah merasa rendah diri, karena hanya akan membatasi pencapaian anda
- Berani mengambil resiko jika anda ingin berhasil mencapai terobosan baru

4. Visi dan Misi PT. Mayora Indah

a. Visi

Menjadi produsen produk makanan dan minuman berkualitas yang terpercaya dimata konsumen baik di pasar domestik maupun internasional, serta menguasai pangsa pasar terbesar dalam kategori produk sejenis

b. Misi

1. Menghasilkan Laba Bersih dari Operasional di atas rata-rata industri dan memberikan value added yang baik kepada seluruh pemangku kepentingan Perseroan
2. Memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan dan negara tempat Perusahaan berada.

5. Logo PT. Mayora Indah Tbk

Gambar III.1 Logo PT. Mayora Indah Tbk



(Sumber : PT. Mayora Indah)

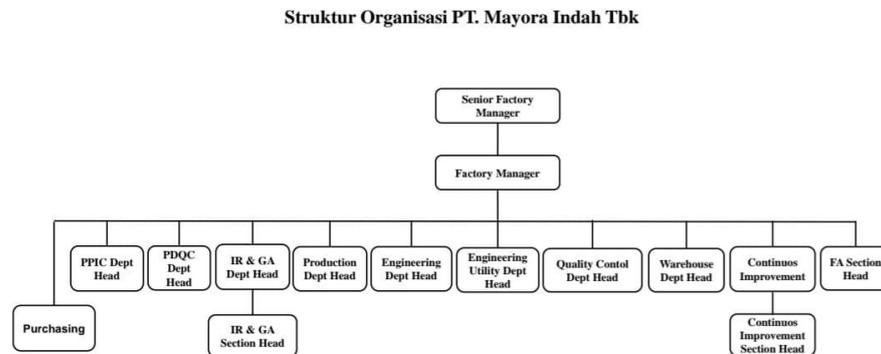
Filosofi logo perusahaan :

- Pintu yang terbuka : Melambangkan keberanian untuk maju
- Bola dunia : Ingin menjadi perusahaan yang mendunia
- Garis-garis bertingkat : Mencapai tujuan dengan cara bertingkat

6. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Mayora Indah, Tbk, terdiri dari *Plant Manager*, *Factory Manager*, dan *Departement* yang terdiri atas departemen Produksi, PPIC, Teknik, *Warehouse*, CI, PDQC, FA, IRGA. Struktur organisasi dalam satu *factory* atau pabrik dapat dilihat dalam gambar dibawah ini.

Gambar III.2 Struktur Organisasi PT. Mayora Indah, Tbk. Jatake



Sumber : PT. Mayora Indah Tbk (2024)

7. Tugas masing-masing bagian struktur

a. *Senior Factory Manager (SFM)*

Seorang *Senior Factory Manager* memiliki wewenang untuk memimpin plant PT. Mayora Indah, Tbk. Pabrik PT. Mayora Indah, Tbk. Jatake 1 dan Jatake 2 memiliki seorang plant manager yang sama karena terletak di 1 (satu) region yaitu Jatake, Tangerang.

b. *Factory Manager (FM)*

Seorang factory manager memiliki wewenang untuk memimpin dan mengarahkan seluruh aktivitas produksi di pabrik. Masing-masing divisi di pabrik Jatake 1 yang terdiri dari divisi biskuit, divisi wafer, dan divisi candy memiliki 1 (satu) orang factory manager.

c. Kepala Departemen Produksi (*Production Dept Head*)

Kepala bagian Departemen produksi bertanggung jawab terhadap keseluruhan proses produksi hingga dihasilkan FG atau Finished Goods dengan melakukan koordinasi dan laporan untuk mengevaluasi jalannya proses produksi terkait dengan tercapainya target produksi.

d. Departemen QC (*Quality Control*)

Departemen QC bertanggung jawab untuk memastikan kualitas produksi dari penerimaan bahan baku atau raw material (RM), penerimaan bahan kemasan atau packaging material (PM), hingga produk jadi atau finished good (FG). Kualitas produksi perlu dijaga supaya produk sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan memenuhi regulasi yang telah berlaku sehingga produk aman untuk didistribusikan.

e. Departemen PPIC (*Plan Production and Inventory Control*)

Departemen PPIC bertanggung jawab terhadap perencanaan produksi meliputi jumlah batch, jenis produk, banyak produk yang akan diproduksi, perencanaan bahan baku, dan bahan kemasan. PPIC juga memiliki tanggung jawab akan pengadaan barang dan stok gudang, pengawasan dan pengaturan pendistribusian barang, serta memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

f. Kepala Departemen Teknik (*Engineering Dept Head*)

Kepala bagian Departemen Teknik bertanggung jawab terhadap seluruh mesin dan alat yang ada dibagian produksi pada khususnya.

Departemen teknik bertugas untuk memantau, merencanakan perbaikan, dan memperbaiki mesin yang terkendala.

g. Kepala Departemen Teknik Utilitas (*Engineering Utility Dept Head*)

Kepala bagian Departemen Teknik Utilitas bertanggung jawab terhadap alat-alat produksi, pasokan energi, dan sebagainya serta menyusun jadwal Preventive Maintenance (PM) pada peralatan-peralatan utility.

h. Departemen CI (*Continous Improvement*)

Departemen CI bertanggung jawab terhadap pengembangan produk dan pabrik yang berkelanjutan. Beberapa program dari departemen ini yaitu GKM dan PIB. GKM merupakan Gerakan Kerja Bersama dan PIB merupakan Program Improvement Bersama.

i. Kepala Peningkatan Berkelanjutan (*Continous Improvement Section Head*)

Kepala bagian Continous Improvement Section Head bertanggung jawab untuk membantu Departemen CI dalam mencapai target kerja dan Inovasi di lingkungan pabrik, menjadi motor penggerak Program Improvement Bersama (PIB) dan Gerakan Kerja Bersama (GKM) serta melakukan verifikasi atas program GKM & PIB.

j. Kepala Departemen Gudang (*Warehouse Dept Head*)

Departemen warehouse atau gudang bertanggung jawab terhadap pasokan bahan baku, bahan kemasan, dan barang jadi. Departemen

warehouse terdiri dari 4 (empat) gudang yaitu Gudang Raw Material (RM), Gudang Packaging Material (PM), Gudang Finished Goods (FG), dan Gudang Spare Part.

k. Kepala Departemen IR&GA (*Industrial Relation and General Affair Dept Head*)

Departemen IR&GA bertanggung jawab sebagai polisi pabrik. Departemen ini bertugas untuk menentukan kebijakan mengenai ketenagakerjaan dan implementasi peraturan dalam pabrik. IRGA terbagi menjadi 2 (dua) Divisi yaitu Industrial Relation dan General Affair merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam hal implementasi peraturan dan sistem ketenagakerjaan yaitu catering, MoU, izin bangunan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

l. Kepala Bagian IR & GA (*Industrial Relation and General Affair Section Head*)

IR Section Head atau kepala bagian hubungan industrial bertanggung jawab terhadap semua urusan yang berhubungan dengan seluruh karyawan seperti meminta keterangan akan kejelasan karyawan yang tidak hadir kerja tanpa keterangan dan memberikan peringatan kepada karyawan yang mangkir/alpa. Sedangkan tugas GA Section Head bertanggung jawab atas mendukung perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dengan mengurus segala kebutuhan perusahaan

m. Kepala Departemen Akuntansi (*Factory Accounting Section Head*)

Departemen FA bertanggung jawab terhadap seluruh urusan keuangan dalam pabrik

n. Kepala Departemen Kualitas Pengembangan Produk (*Product Development Quality Control/PDQC Dept Head*)

Departemen yang bertugas dalam pengembangan kualitas produksi dalam scale up atau skala pabrik. Departemen ini bertanggung jawab dalam eksekusi percobaan produksi produk baru (trial).

o. Pengadaan (*Purchasing*)

Pada bagian Purchasing bertanggung jawab untuk menyediakan dan memonitor pengadaan material di pabrik, sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan kebijakan yang berlaku untuk memenuhi kebutuhan produksi.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk meriset data yang ingin diteliti, maka terdapat masing-masing dua jenis sumber data yang dilakukan untuk memperoleh data yang dihasilkan yaitu :

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2020:137) mengemukakan bahwa :

“ Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya pengumpulan data melalui kuesioner serta melakukan observasi dilapangan secara langsung “

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2020,137) mengemukakan bahwa :

“ Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung didapatkan dari sumber data seperti memperoleh sumber dari buku, jurnal, skripsi penelitian terdahulu, serta data-data relevan untuk memperoleh sumber sebanyak mungkin “

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Paramita et al., 2021:59) mengemukakan bahwa :

“ Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti sehingga dipandang sebagai semesta penelitian “

2. Sampel

Menurut (Steffie & Kusnawan, 2023), mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh polulasi tersebut

Dalam melakukan penelitian ini sampel yang digunakan untuk memperoleh data yaitu seluruh karyawan PT. Mayora Indah. Pada hasil riset yang digunakan untuk mengambil data ini peneliti menggunakan metode *Probability Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2020:129).

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data primer dan sekunder sebagai salah satu metode untuk mengumpulkan data secara langsung ke lapangan. Berikut ada beberapa trik yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan beserta penjelasan :

Terdapat metode pengumpulan data yang terbagi menjadi 3 yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Menurut Bahri, (2018:92) mengemukakan bahwa :

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

b. Wawancara

Menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2020:114) mengemukakan bahwa :

“ Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. “

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono, 2020:145) mengemukakan bahwa :

“ Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.”

Teknik pengumpulan data secara primer ini adalah suatu langkah metode untuk memperoleh data yang dihasilkan melalui kuesioner yang berhubungan dengan variabel penelitian dengan menyebarkan pernyataan kepada setiap responden tempat penelitian di PT. Mayora Indah.

Terdapat juga skala yang digunakan untuk mengisi kuesioner ini yaitu menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk survey dalam penelitian. (Kresna & Oktaviani, 2023)

Skala ini terdapat masing-masing 5 pilihan untuk memberikan penilaian dari masing-masing yang dipilih oleh setiap responden. Berikut beberapa penentuan dari masing-masing penilaian survey dalam Skala Likert :

Tabel III. 2 Nilai Skala Likert

Nilai Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Kresna & Octaviani (2023)

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dari perusahaan atau pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, serta dari website dan jurnal, dikenal sebagai teknik dokumentasi.

Dalam sebuah teknik dokumentasi yaitu suatu kegiatan untuk memperoleh data yang kita dapatkan secara langsung dari tempat penelitian melalui buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, serta data-data penelitian lain yang relevan (Sudaryono, 2018:229).

Menurut (Sugiyono, 2020:39) sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer dalam penelitian. Sumber data ini tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, sebaliknya mereka harus melalui bantuan orang lain dan dokumen terlebih dahulu.

Berdasarkan penjelasan di atas, sumber data sekunder penelitian ini adalah bahan tertulis atau pustaka, seperti buku, artikel, literatur, jurnal ilmiah, dan publikasi ilmiah untuk membahas permasalahan yang relevan dalam penelitian ini.

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III. 3

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1)	1. Tujuan Pelatihan 2. Sasaran Pelatihan 3. Instruktur Pelatihan 4. Materi Pelatihan 5. Metode Pelatihan 6. Peserta Pelatihan	1. Karyawan perlu dapat dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya 2. Tujuan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai target 3. Pelatihan yang direncanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin	<i>Likert</i>

		<p>dicapai</p> <p>4. Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai</p> <p>5. Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani</p> <p>6. Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti</p> <p>7. Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya</p> <p>8. Materi pelatihan</p>	
--	--	---	--

		<p>yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya</p> <p>9. Metode pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan</p> <p>10. Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama</p>	
Sumber : Pelatihan Kerja (Triton dalam (Fau, 2021)			
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Tanggung jawab 3. Kebutuhan akan kekuatan 4. Penghargaan 5. Kebutuhan akan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyukai tantangan 2. Dorongan untuk menjalankan tugas 3. Dorongan untuk berprestasi 4. Bertanggung jawab dalam pekerjaan 	<i>Likert</i>

	<p>pertemanan</p> <p>6. Kebutuhan fisiologis</p> <p>7. Aktualisasi diri</p>	<p>5. Dorongan memiliki pengaruh dalam kelompok</p> <p>6. Dorongan untuk mendapatkan penghargaan</p> <p>7. Dorongan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja</p> <p>8. Dorongan untuk bekerja sama dalam tim</p> <p>9. Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan</p> <p>10. Dorongan untuk berkembang</p>	
<p>Sumber : (Siti Normi, 2018:144) “Dasar-Dasar Manajemen”</p>			
<p>Kompensasi (X3)</p>	<p>1. Kompensasi Langsung</p> <p>2. Kompensasi tidak langsung</p>	<p>1. Gaji</p> <p>2. Pelatihan</p> <p>3. Insentif</p> <p>4. Bonus</p>	<p><i>Likert</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> 5. Memberikan Keadilan 6. Cuti 7. Mempertahankan karyawan 8. Fasilitas 9. Asuransi 10. Tunjangan Hari Raya 	
<p>Sumber : Jurnal Jodi Efrem (Sudiantini, Fitri Andini, Syifa Khaerunisa, Lisyanto Putra & Putri Armayani, 2023)</p>			
Lingkungan Kerja (X4)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja 2. Aspek Lingkungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan Karyawan 5. Penerangan cahaya di ruang kerja 6. Sirkulasi udara di lingkungan kerja 7. Desain ruangan kerja 	<i>Likert</i>

		8. Kebersihan di ruangan kerja 9. Kerja sama tim 10. Kelancaran komunikasi	
Sumber (Afandi, 2018:70) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1. Mampu bekerja sama sesuai standar perusahaan 2. Mampu bekerja secara akurat 3. Ketepatan waktu 4. Bekerja sesuai dengan target perusahaan 5. Mampu mengatur prioritas kerja 6. Selalu datang tepat waktu 7. Mampu bekerja dengan maksimal 8. Teliti dan cermat 9. Mampu bekerja	<i>Likert</i>

		dengan mandiri	
		10. Mampu	
		menunjukkan kinerja	
		yang baik	
Sumber : Robbins dan Coutler dalam jurnal yang dikutip oleh (Ibrahim et.al.,2021)			

G. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2020:482) menyatakan bahwa :

“ Proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memasukkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.”

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020:267) mengemukakan bahwa :

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

Peneliti melakukan validitas melalui suatu objek berupa kuesioner Pengujian validitas tiap butir digunakan untuk mengkorelasikan skor dari tiap butir data (kuesioner) menganalisis skor total. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . Untuk

mengukur validitas digunakan rumus *person product momen* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi jumlah item pernyataan

n = Jumlah sampel

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

Uji validitas ini dilakukan untuk memperoleh data dan mengetahui skor yang digunakan tersebut apakah valid atau tidak valid. Maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Data dapat dinyatakan valid apabila nilai r dihitung $> r$ tabel
- b) Data dapat dinyatakan tidak valid apabila nilai r dihitung $< r$ table

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020:126) mengemukakan bahwa :

“ Uji Reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama “

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, maka nilai reliabilitas dianalisis dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > r_{tabel} . Maka dapat dinyatakan uji reliabel memiliki nilai 0,40. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

r = koefisien reliability instrument (*cronbach alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = total varian butir

σt^2 = total varian

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018:159) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Maka, pengujian ini dapat dilakukan untuk memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam melakukan estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian akan dilakukan melalui uji heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan untuk analisis regresi linear.

A. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan telah terdistribusi normal atau tidak (Gunawan, 2020:109). Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik normalitas mengamati dengan menggunakan uji jarque bera untuk pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai probabilitas jarque bera lebih besar $> 0,05$ daripada tingkat signifikansi yang digunakan maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah normalitas dalam penelitian ini, sedangkan jika terjadi masalah normalitas dalam penelitian ini, sedangkan jika tidak terjadi adalah sebaliknya yaitu nilai probabilitas *jarque bera* lebih kecil $< 0,05$ daripada tingkat signifikansi yang

digunakan maka dapat disimpulkan terjadi masalah normalitas dalam penelitian ini (Firdaus, 2021:39)

B. Uji Multikolinearitas

Menurut (Santosa & Adiputra, 2023:195) Uji Multikolinearitas ini merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas (Multiko).

Model regresi yang baik adalah ketika tidak terdapat hubungan Multikolinearitas (Priyatna, 2020).

Pedoman Keputusan Multikolinearitas menurut (Priyatna, 2020:53) adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF).

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance :

- Jika nilai Tolerance $> 0,10$; maka tidak terjadi Multikolinearitas
- Jika nilai Tolerance $< 0,10$; maka terjadi Multikolinearitas

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflating Factor (VIF) :

- Jika nilai VIF $< 10,00$; tidak terjadi Multikolinearitas
- Jika nilai VIF $> 0,10$; terjadi Multikolinearitas

C. Uji Heterosdastisitas

Uji Heterosdastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018:120). Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* artinya uji hipotesis yang digunakan untuk mendeteksi heterostisitas dalam model regresi keputusan terjadi atau tidaknya heterostisitas pada model regresi linier adalah melihat probabilitas F-Statistik (F hitung).

Pada kriteria sebagai berikut :

- Apabila nilai probabilitas F hitung lebih besar dari tingkat $\alpha > 0,05$ (5%) maka H_0 diterima yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila nilai probabilitas F hitung lebih kecil dari tingkat $\alpha < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak yang artinya terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Model Statistik

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sahir, 2022:52) Regresi Berganda adalah salah satu metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang terdiri dari lebih dua variabel yaitu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara

stimultan variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) selain itu analisis ini digunakan untuk mengetahui antar hubungan independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif atau negative terhadap variabel dependen apabila mengalami perubahan.

Berikut rumus persamaan Regresi Berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Pelatihan Kerja

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Kompensasi

X4 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standar error (tingkat kesalahan)

B. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2020)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi positif antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ maka menunjukkan adanya pengaruh negative dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Tabel III. 4 Tabel Rumus Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya adalah melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:54). Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menerus menjadi kecil atau semakin mendekati dengan angka nol maka semakin kecil juga pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau jika nilai yang ada pada R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar juga pengaruh yang diberikan variabel bebas kepada variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis data disebut juga validasi analisis setiap data. Uji hipotesis ini menggunakan metode pengambilan keputusan berdasarkan data yang dianalisis, baik yang terkontrol maupun tidak terkontrol (Simanjuntak et al., 2020).

A. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara berbagai variabel independen, dengan tujuan akhir untuk mengetahui hubungannya dengan variabel dependen (Sari & Realize, 2023). H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel, dan apabila ditolak jika t hitung $> t$ tabel. Persamaan uji-T dapat terlihat seperti rumus berikut ini :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Sari & Realize, 2023)

Keterangan untuk uji korelasi adalah sebagai berikut :

r = koefisien korelasi, yang menunjukkan besarnya hubungan antara dua variabel

n = volume sampel, yaitu jumlah responden yang terlibat dalam penelitian

t = t hitung, yang diperoleh dari hasil perhitungan uji korelasi

Dengan kriteria pengujian menurut (Sari & Realize, 2023)

jika t hitung $\leq t$ tabel, maka kemungkinan untuk menolak H_0 yang benar adalah 5% atau lebih. Maka dari itu, H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika t hitung $> t$ tabel, maka kemungkinan untuk menolak H_0 yang tepat adalah kurang dari 5%. Oleh karena itu, H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Tingkat signifikan 0,05 berarti terdapat kemungkinan 5% untuk menolak H_0 yang sesuai.

B. Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut (Sugiyono, 2020:208) uji ini digunakan untuk menguji apakah ketiga variabel independen secara simultan atau secara bersamaan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk melakukan penelitian seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel terikat seperti Kinerja Karyawan (Y). Maka, adapun terdapat persamaan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2/(n - k - 1))}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

K = Jumlah variabel independen

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

H1 diterima $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H1 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

