



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN KOPI KENANGAN  
TANGERANG**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**NATASHA CHRISTIN SARAGIH**

**20210500097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,  
PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN KOPI KENANGAN  
TANGERANG**

**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 :**

**NATASHA CHRISTIN SARAGIH**

**20210500097**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Natasha Christin Saragih  
NIM : 2021050097  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja,  
Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kopi Kenangan  
Tangerang

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

Tangerang, 19 Maret 2025

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Lianah, S.E., MCom., Ph.D.**  
NUPTK : 1740749650230112



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8942754655130



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja,  
Pelatihan Kerja, Kompensasi Terhadap  
Kesejahteraan Karyawan Kopi Kenangan Tangerang

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Natasha Christin Saragih

NIM : 20210500097

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 18 Juli 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Lianah, S.E., MCom., Ph.D.**  
NUPTK : 1740749650230112



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



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lianah, S.E., MCom., Ph.D.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Natasha Christin Saragih

NIM : 20210500097

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Kopi Kenangan Tangerang

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

UBD Tangerang, 18 Juli 2025

Menyetujui,

Pembimbing,



**Lianah, S.E., MCom., Ph.D.**  
NUPTK : 1740749650230112

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Natasha Christin Saragih  
NIM : 20210500097  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja,  
Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan kopi Kenangan  
Tangerang

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Kamis, 21 Agustus 2025.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

**Ketua Penguji**

: Sonny Santosa, S.E., M.M.  
NUPTK : 8360762663130273

**Penguji I**

: Suhendar Janamarta, S.E., M.M  
NUPTK: 1937758659130212

**Penguji II**

: Lia Dama Yanti, S.E., M.Akt  
NUPTK : 2433760661230213

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 di 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 Pembantu Ketua Bidang Akademik 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, 11 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Natasha Christin Saragih  
NIM : 20210500097

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20210500097  
Nama : Natasha Christin Saragih  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : 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 kami yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Kopi Kenangan Tangerang”**, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam 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/ pencipta karya ilmiah tersebut.

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



Tangerang, 28 Agustus 2025

Penulis



Natasha Christin Saragih

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN KOPI KENANGAN TANGERANG**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan di Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda melalui penyebaran kuesioner kepada 127 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan ( $F_{hitung} = 43,813$ ;  $sig = 0,000 < 0,05$ ). Secara parsial, motivasi kerja ( $t_{hitung} = 2,266$ ;  $sig = 0,025$ ) dan kompensasi ( $t_{hitung} = 4,487$ ;  $sig = 0,000$ ) berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan pelatihan kerja tidak signifikan. Berpengaruh secara signifikan Nilai R Square = 0,664, menunjukkan bahwa 66,4% kesejahteraan karyawan dijelaskan oleh keempat variabel tersebut sedangkan 33,6 dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya.

Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi dan sistem kompensasi karyawan untuk mendukung kesejahteraan kerja secara optimal.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kesejahteraan Karyawan.

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, WORK TRAINING, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WELL-BEING AT KOPI KENANGAN TANGERANG**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, work motivation, work training, and compensation on employee well-being at Kopi Kenangan in Tangerang. The method used was quantitative research with multiple linear regression analysis through the distribution of questionnaires to 127 respondents. Data analysis was performed using SPSS version 27.*

*The results of the multiple linear regression test indicate that all four variables simultaneously have a significant effect on employee well-being ( $F = 43.813$ ;  $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). Partially, work motivation ( $t = 2.266$ ;  $\text{sig} = 0.025$ ) and compensation ( $t = 4.487$ ;  $\text{sig} = 0.000$ ) have a significant effect, while the work environment and work training do not. The R-square value is significantly influential, indicating that 66.4% of employee well-being is explained by these four variables, while the remaining 33.6% is influenced by other factors.*

*This study recommends that companies improve employee motivation and compensation systems to optimally support work well-being.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Job Training, Compensation, Employee Well-being.*

## KATA PENGANTAR

Bukan karena kuat dan gagah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini namun semua karena kasih dan kemuliaan Tuhan atas penyertaan-Nya yang senantiasa ada dalam hidup penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin memberi ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP., CTC. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Lianah, S.E., MCom., Ph.D. Selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan saran dan arahan untuk penyelesaian skripsi saya dan atas buah kesabaran yang diberikan dalam membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.
6. Seluruh karyawan Kopi Kenangan yang berpartisipasi dalam penyusunan skripsi

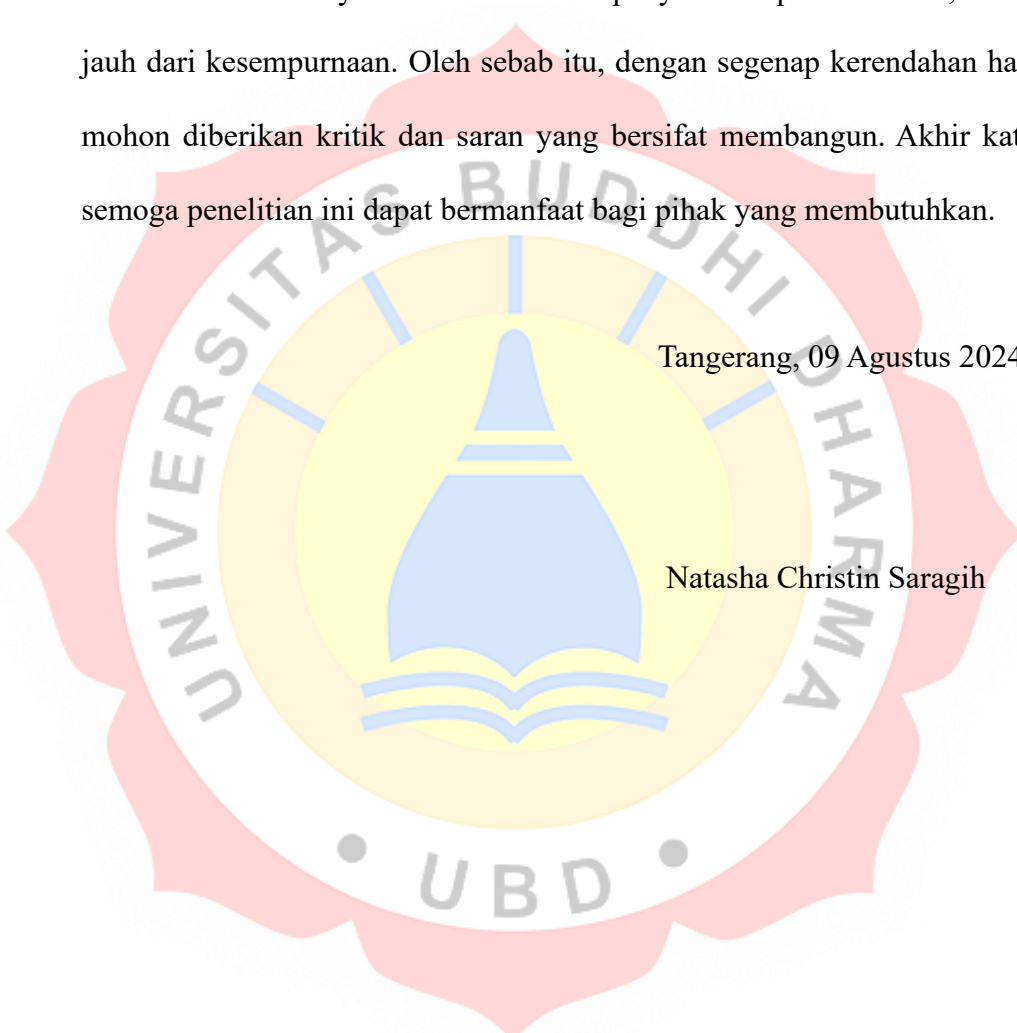
7. Kepada keluarga saya yang terkasih sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk semua sahabat saya yaitu Divia, Pipit, Monica, Zaidan, Fito, Sainul, Nuri, Mba Wiwin, Sandy, sahabat saya yang lain yang namanya tidak tersebut di dalam skripsi ini, terima kasih sudah memberikan dukungan, arahan, motivasi dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara waktu dan tenaga yang kalian berikan.
9. Kepada abang saya yaitu Gabriel Alfaro yang selalu mendukung dan memotivasi saya dalam doa dan tindakan, serta membuat saya untuk terus bahagia dan belajar hal baru yang dapat menambah kualitas diri saya, sehingga saya mampu menyelesaikan kuliah dan penelitian ini.
10. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk orang-orang terdekat saya yang sudah lebih dulu berpulang. Meski sekarang sudah nggak bisa lagi aku temui, kehadiran dan doanya selalu terasa dekat. Tanpa kasih sayang, semangat, dan nasihat darinya, mungkin aku nggak akan sampai di titik ini. Karya ini aku persembahkan untukmu, sebagai tanda rindu dan terima kasih yang nggak pernah habis.
11. Terima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang melawan keraguan, keletihan, dan rintangan tak terhitung, Terima kasih telah bertahan. Terima kasih telah tidak menyerah. Dalam setiap langkah penuh tekanan, setiap malam yang dihabiskan untuk meneliti, dan setiap saat ketika semangat hampir pudar, kau tetap berdiri dan melangkah maju. Kau telah

membuktikan bahwa kekuatan dan ketabahan ada dalam dirimu. Dengan air mata, keringat, dan doa, skripsi ini menjadi bukti nyata dari perjuanganmu. Terima kasih telah menjadi dirimu yang kuat. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari bab-bab baru yang penuh harapan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang, 09 Agustus 2024

Natasha Christin Saragih



## DAFTAR ISI

Halaman

**JUDUL DALAM**

**JUDUL LUAR**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Rumusan masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Lingkungan Kerja .....	12
3. Motivasi kerja .....	14

4. Pelatihan kerja.....	15
5. Kompensasi.....	18
6. Kesejahteraan karyawan.....	19
B. Penelitian terdahulu.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Perumusan Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian.....	28
1. Uji Validitas.....	28
B. Objek Penelitian.....	29
C. Jenis dan Sumber Data.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	39
H. Pengujian instrument.....	39
1. Uji Statistik Deskriptif.....	39
2. Uji Reabilitas.....	40
3. Uji Asumsi Klasik.....	40
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	41
5. Uji Koefisien Korelasi.....	42
6. Uji Koefisien Determinasi.....	42
7. Uji Hepotesis.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Analisis Hasil Penelitian.....	44
1. Jenis Kelamin.....	44
B. Uji Frekuensi.....	46
C. Uji Validitas dan Realibilitas.....	96

1. Uji Validitas.....	96
2. Uji Realibilitas .....	101
Reliability Statistics .....	101
Reliability Statistics .....	102
Reliability Statistics .....	103
Reliability Statistics .....	104
Reliability Statistics .....	105
D. Uji Asumsi Klasik .....	106
1. Uji Normalitas.....	106
2. Uji Heteroskedastisitas.....	108
3. Uji Multikolinearitas .....	109
E. Uji Regresi Sederhana.....	110
F. Uji Regresi Linear Berganda.....	116
G. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	118
H. Pembahasan.....	119
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>122</b>
A. Kesimpulan .....	122
1. Kesimpulan Umum .....	122
a. Lingkungan Kerja.....	122
b. Motivasi Kerja.....	123
c. Pelatihan Kerja .....	123
d. Kompensasi .....	124
E. Kesejahteraan Karyawan .....	124
B. Saran.....	125
1. Bagi Perusahaan .....	125
2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>128</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Relevan .....	21
Tabel III. 1Pernyataan Skala Likert .....	35
Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	35
Tabel IV. 1Rincian responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel IV. 2 Rincian responden berdasarkan usia.....	45
Tabel IV. 3 Rincian responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	45
Tabel IV. 4 Rincian responden berdasarkan masa kerja.....	46
Tabel IV. 5 Tanggapan responden mengenai variabel X1.1 .....	46
Tabel IV. 6 Tanggapan responden mengenai variabel X1.2.....	47
Tabel IV. 7 Tanggapan responden mengenai variabel X1.3 .....	48
Tabel IV. 8 Tanggapan responden mengenai variabel X1.4.....	49
Tabel IV. 9 Tanggapan responden mengenai variabel X1.5 .....	50
Tabel IV. 10 Tanggapan responden mengenai variabel X1.6.....	51
Tabel IV. 11 Tanggapan responden mengenai variabel X1.7 .....	52
Tabel IV. 12 Tanggapan responden mengenai variabel X1.8.....	53
Tabel IV. 13 Tanggapan responden mengenai variabel X1.9 .....	54
Tabel IV. 14 Tanggapan responden mengenai variabel X1.10.....	55
Tabel IV. 15 Tanggapan responden mengenai variabel X2.1 .....	56
Tabel IV. 16 Tanggapan responden mengenai variabel X2.2 .....	57
Tabel IV. 17 Tanggapan responden mengenai variabel X2.3 .....	58
Tabel IV. 18 Tanggapan responden mengenai variabel X2.4 .....	59
Tabel IV. 19 Tanggapan responden mengenai variabel X2.5 .....	60
Tabel IV. 20 Tanggapan responden mengenai variabel X2.6 .....	61
Tabel IV. 21 Tanggapan responden mengenai variabel X2.7 .....	62
Tabel IV. 22 Tanggapan responden mengenai variabel X2.8 .....	63
Tabel IV. 23 Tanggapan responden mengenai variabel X2.9 .....	64
Tabel IV. 24Tanggapan responden mengenai variabel X2.10.....	65
Tabel IV. 25 Tanggapan responden mengenai variabel X3.1 .....	66
Tabel IV. 26 Tanggapan responden mengenai variabel X3.2 .....	67

Tabel IV. 27	Tanggapan responden mengenai variabel X3.3 .....	68
Tabel IV. 28	Tanggapan responden mengenai variabel X3.4 .....	69
Tabel IV. 29	Tanggapan responden mengenai variabel X3.5 .....	70
Tabel IV. 30	Tanggapan responden mengenai variabel X3.6 .....	71
Tabel IV. 31	Tanggapan responden mengenai variabel X3.7 .....	72
Tabel IV. 32	Tanggapan responden mengenai variabel X3.8 .....	73
Tabel IV. 33	Tanggapan responden mengenai variabel X3.9 .....	74
Tabel IV. 34	Tanggapan responden mengenai variabel X3.10 .....	75
Tabel IV. 35	Tanggapan responden mengenai variabel X4.1 .....	76
Tabel IV. 36	Tanggapan responden mengenai variabel X4.2 .....	77
Tabel IV. 37	Tanggapan responden mengenai variabel X4.3 .....	78
Tabel IV. 38	Tanggapan responden mengenai variabel X4.4 .....	79
Tabel IV. 39	Tanggapan responden mengenai variabel X4.5 .....	80
Tabel IV. 40	Tanggapan responden mengenai variabel X4.6 .....	81
Tabel IV. 41	Tanggapan responden mengenai variabel X4.7 .....	82
Tabel IV. 42	Tanggapan responden mengenai variabel X4.8 .....	83
Tabel IV. 43	Tanggapan responden mengenai variabel X4.9 .....	84
Tabel IV. 44	Tanggapan responden mengenai variabel X4.10 .....	85
Tabel IV. 45	Tanggapan responden mengenai variabel Y.1 .....	86
Tabel IV. 46	Tanggapan responden mengenai variabel Y.2 .....	87
Tabel IV. 47	Tanggapan responden mengenai variabel Y.3 .....	88
Tabel IV. 48	Tanggapan responden mengenai variabel Y.4 .....	89
Tabel IV. 49	Tanggapan responden mengenai variabel Y.5 .....	90
Tabel IV. 50	Tanggapan responden mengenai variabel Y.6 .....	91
Tabel IV. 51	Tanggapan responden mengenai variabel Y.7 .....	92
Tabel IV. 52	Tanggapan responden mengenai variabel Y.8 .....	93
Tabel IV. 53	Tanggapan responden mengenai variabel Y.9 .....	94
Tabel IV. 54	Tanggapan responden mengenai variabel Y.10 .....	95
Tabel IV. 55	Lingkungan Kerja (X1) .....	96
Tabel IV. 56	Motivasi Kerja (X2) .....	97
Tabel IV. 57	Pelatihan Kerja (X3) .....	98

Tabel IV. 58 Kompensasi (X4).....	99
Tabel IV. 59 Kesejahteraan Karyawan (Y).....	100
Tabel IV. 60 Lingkungan Kerja (X1) .....	101
Tabel IV. 61 Case Processing Summary.....	102
Tabel IV. 62 Motivasi Kerja (X2).....	102
Tabel IV. 63 Case Processing Summary.....	103
Tabel IV. 64 Pelatihan Kerja (X3).....	103
Tabel IV. 65 Case Processing Summary.....	103
Tabel IV. 66 Kompensasi (X4).....	104
Tabel IV. 67 Case Processing Summary.....	104
Tabel IV. 68 Kesejahteraan Karyawan (Y).....	105
Tabel IV. 69 Case Processing Summary.....	105
Tabel IV. 70 Hasil Uji Multikolinearitas .....	109
Tabel IV. 71 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y .....	110
Tabel IV. 72 Hasil Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) .....	111
Tabel IV. 73 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y .....	111
Tabel IV. 74 Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).....	112
Tabel IV. 75 Uji Regresi Sederhana X3 terhadap Y .....	113
Tabel IV. 76 Hasil Uji T Pengaruh Pelatihan Kerja (X3) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).....	114
Tabel IV. 77 Uji Regresi Sederhana X4 terhadap Y .....	114
Tabel IV. 78 Hasil Uji T Pengaruh Kompensasi (X4) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).....	115
Tabel IV. 79 Hasil Regresi Linear Berganda .....	116
Tabel IV. 80 Hasil Uji Parsial F.....	117
Tabel IV. 81 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	118
<b>Tabel IV. 82 UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X1).....</b>	<b>172</b>
Tabel IV. 83 UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X2).....	174
Tabel IV. 84 uji validitas Pelatihan Kerja.....	176

Tabel IV. 85 Uji Validitas Kompensasi (x4).....	179
Tabel IV. 86 Uji validitas Kesejahteraan (Y) .....	182



## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV 1. Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	106
Gambar IV 2. Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i> .....	107
Gambar IV 3 Hasil Uji Heteroskedastistas dengan <i>Scatterplot</i> .....	108



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dan karyawan merupakan kedua hal yang saling berkaitan. Karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan membentuk program kesejahteraan karyawan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan dunia kerja yang cepat, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, dedikasi, serta performa kerja yang baik merupakan elemen kunci dalam mencapai visi dan misi organisasi. Untuk mendukung hal ini, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya terbatas pada aspek penghasilan, tetapi juga meliputi kondisi kesehatan, kenyamanan di tempat kerja, kesempatan untuk berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Program kesejahteraan yang komprehensif dan terstruktur diyakini mampu meningkatkan kebahagiaan kerja, menekan stres, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Sebaliknya, apabila kesejahteraan karyawan diabaikan, perusahaan dapat menghadapi berbagai tantangan seperti penurunan semangat kerja, tingginya angka ketidakhadiran dan pengunduran diri, hingga konflik internal yang berdampak negatif pada produktivitas. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara berkesinambungan.

Dengan adanya program kesejahteraan yang tepat dan sesuai kebutuhan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang sehat, produktif, serta mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten di tengah dinamika dunia kerja saat ini.

Kesejahteraan Karyawan juga menjadi aspek krusial yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Kesejahteraan ini mencakup berbagai dimensi, seperti aspek finansial, kesehatan fisik, serta kondisi psikologis karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawannya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta meningkatkan motivasi.

Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk aktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri tersebut untuk memuaskan motivasi (Wahyuni et al., 2023) Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Wahyuni et al., 2023). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar

karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Wahyuni et al., 2023). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Selain faktor motivasi, faktor lain diduga dapat memengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan perusahaan tersebut (Thalibana, 2022). Menurut (Wahyuni et al., 2023) Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat serta kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Baik aspek fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja dapat berdampak langsung terhadap kepuasan kerja mereka. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Motivasi ini dapat muncul dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan dan apresiasi dari perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga (Wahyuni et al., 2023). Oleh karena itu, hendaknya diusahakan

agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh – sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pelatihan kerja menjadi salah satu yang dibutuhkan dalam proses memajukan perusahaan. Pelatihan yang dimaksud yaitu tentang perubahan, transformasi dan pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya karyawan tersebut akan membuat perubahan atau transformasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa karyawan dan organisasi mampu

melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik (S. Lestari & Afifah, 2020).

Pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka lebih percaya diri dan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Pemberian gaji, tunjangan, serta insentif yang sepadan dengan beban kerja akan meningkatkan loyalitas dan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja mereka, yang bisa berupa uang, tunjangan, atau bentuk lain.

Menurut (Rosanti & Marlius, 2023) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (equity) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut (Rosanti & Marlius, 2023) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut (Rosanti & Marlius, 2023).Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai, Karena itu

semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan pengganti atas kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, maka pokok permasalahan bisa di identifikasikan sebagai berikut:

1. Kurangnya optimalisasi program kesejahteraan karyawan, baik dari sisi finansial, kesehatan, kenyamanan kerja, maupun keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, yang berpotensi menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan yang belum maksimal, disebabkan oleh belum terpenuhinya berbagai kebutuhan dan harapan individu yang berbeda-beda, serta kurangnya pendekatan manajerial dalam memahami dan memfasilitasi dorongan kerja internal maupun eksternal.
3. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas, seperti kondisi fisik yang kurang nyaman, suasana kerja yang kurang harmonis, dan kurangnya fasilitas penunjang, sehingga karyawan belum bekerja secara optimal.
4. Minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, yang menyebabkan keterbatasan dalam peningkatan kemampuan, adaptasi terhadap perubahan, serta kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
5. Pola pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya adil dan sesuai beban kerja, yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja serta menurunnya semangat dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh peran kompensasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang.

3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang.
5. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, kompesensasi terhadap kesejahteraan karyawan Kopi Kenangan Tangerang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti kesejahteraan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih tepat sasaran. Memberikan informasi dan rekomendasi bagi pihak manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara efektif.

- a. Membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas kerja.

- b. Menjadi dasar dalam pengembangan program pelatihan kerja agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan.
- c. Memberikan masukan dalam merancang sistem kompensasi yang lebih adil dan kompetitif untuk meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulis membuat sistematika penulisan agar memudahkan untuk memahami isi skripsi secara praktis dan menyeluruh. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pertama penulis membahas topik latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab kedua penulis membahas topik gambaran umum teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ketiga penulis membahas topik jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

##### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab keempat penulis membahas topik deskripsi data hasil penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab kelima penulis membahas topik kesimpulan, implikasi, dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari gabungan kata "manajemen" dan "sumber daya manusia". Konsep manajemen merujuk pada pengelolaan atau tata cara untuk mengatur sesuatu dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan. Sementara itu, sumber daya manusia merujuk pada setiap individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga. Pengertian MSDM dapat berbeda-beda menurut pandangan berbagai ahli. Beberapa ahli menyoroti definisi MSDM yang menekankan kegiatan yang melibatkan karyawan atau tenaga kerja, sementara yang lain menitikberatkan pada unsur kepentingan strategis dan proses manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Nurhasnah et al., 2024). Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dalam buku R. Supomo dan Eti sebagaimana yang dikutip oleh (Nurhasnah et al., 2024)

###### 1. Herman Sofyandi

Strategi yang diadopsi dalam menerapkan fungsi-Fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, hingga pengendalian, terintegrasi dalam setiap aspek operasional Sumber Daya Manusia (SDM). Dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan juga pengembangan, hingga penempatan yang mencakup promosi, demosi, dan transfer, serta penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan manajemen hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif

SDM organisasi secara lebih efektif dan efisien menuju pencapaian tujuan organisasi.

2. Andrew F. Sikula

Administrasi kepegawaian mencakup penempatan individu - individu ke dalam suatu Perusahaan.

3. Dale Yoder

Manajemen SDM berperan sebagai penyedia kepemimpinan dan arahan bagi para karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau dalam hubungan kerja mereka

4. Edwin B. Flippo

Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam berbagai aspek, termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan juga masyarakat secara efektif

5. Michael J. Jucius

Manajemen SDM adalah cabang manajemen yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai fungsi seperti pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting untuk rencana kerja yang dapat membangun kecukupan dan kegunaan asosiasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti

merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat pegawai merasa nyaman.

Menurut Fx.Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (Hartono & Parameswari, 2021):

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut (Astuti & Damayanti, 2023) :

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Astuti & Damayanti, 2023) menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga menghadapi banyak masalah seperti penjadwalan kerja, kondisi lingkungan, terlalu banyak pekerjaan, sistem manajemen dan ketidakpastian..

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa :

Dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kualitas perusahaan yang baik. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman merupakan suatu bentuk dari dukungan perusahaan terhadap karyawannya sehingga seorang karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, dengan itu karyawan akan memberikan hasil kerja yang sangat baik.

## **b. Indikator lingkungan kerja**

Indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Thalibana, 2022). Indikator lainnya dari lingkungan

kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Thalibana, 2022)

### 3. Motivasi kerja

#### a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Ponco et al., 2021)

Motivasi kerja merupakan seperangkat semangat dan dorongan yang mampu membuat seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Ponco et al., 2021)

Menurut Engkoswara dalam (Ponco et al., 2021)

Motivasi kerja ditujukan sebagai upaya pendorong dan perangsang seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatannya dengan rasa kesadaran dan tanggung jawab, sehingga berdasarkan dorongan tersebut dapat menyebabkan orang tersebut berbuat baik dan maksimal untuk mencapainya.

#### b. Indikator motivasi kerja

Menurut Mathis dalam (Ponco et al., 2021) motivasi kerja merupakan suatu cara dalam mendorong gairah kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Mengikut sertakan, yaitu mengajak kepada bawahan mau rekan kerja untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pembuatan keputusan.
2. Komunikasi, yaitu proses menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian, pengakuan yang tepat serta wajar kepada seseorang atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Wewenang yang didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada kemampuan dan kreatifitasnya.

#### **4. Pelatihan kerja**

##### **a. Pengertian Pelatihan kerja**

Pelatihan kerja adalah proses mendorong karyawan untuk memperoleh efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian (Alhidayatullah et al., 2023).

Pelatihan kerja adalah bidang pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar dalam menambah keahlian karyawan di luar prosedur pendidikan formal, di mana periode yang digunakan relative singkat dan metode yang lebih mengedepankan peningkatan skil (Alhidayatullah et al., 2023).

Pelatihan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan (Alhidayatullah et al., 2023).

Dalam ilmu pengetahuan, pelatihan merupakan hubungan antar lini yaitu manajer, supervisor, staf dan seluruh karyawan yang berada dalam perusahaan. Sedangkan keahlian yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan sendiri merupakan sarana dan upaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang sebelumnya kurang baik, meminimalisir human error yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, pendidikan dan kurangnya kepercayaan diri dari para pekerja (Alhidayatullah et al., 2023).

#### **b. Indikator pelatihan kerja**

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh (Fadili et al., 2018), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

##### **a. Instruktur**

1. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu

yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan

2. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

1. Semangat mengikuti pelatihan Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
2. Seleksi Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

1. Sesuai tujuan Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
2. Sesuai komponen peserta Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu

memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

d. Tujuan

Meningkatkan keterampilan Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan / skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

**5. Kompensasi**

**a. Pengertian kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Pada dasarnya banyak pengertian mengenai kompensasi, menurut para peneliti antara lain menjelaskan tentang pengertian kompensasi:

1. Hasibuan (2007), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Rivai (2004), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.
3. Dessler (2002), Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari pekerjaannya.

#### **b. Indikator kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar. Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Suparyanto, 2020).

### **6. Kesejahteraan karyawan**

#### **a. Pengertian Kesejahteraan karyawan**

Kesejahteraan sosial adalah sekelompok manusia yang telah memiliki tatanan hidup dimana dalam kehidupannya telah terpenuhi segala bentuk kebutuhan hidup khususnya makan, pakaian, pendidikan, dan kesehatan atau terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial, sedangkan tujuan kesejahteraan sosial adalah untuk menjamin kebutuhan ekonomi manusia, standar kesehatan, dan kondisi kehidupan yang layak (Adellia et al., 2022)

Menurut (Rosanti & Marlius, 2023) Kesejahteraan merupakan sebuah cerminan dari kualitas hidup manusia atau biasa disebut juga quality of human life yang merupakan sebuah keadaan ketika telah terpenuhinya suatu kebutuhan paling dasar yang diperlukan oleh manusia untuk kehidupannya. Adapun Istilah terkait kesejahteraan sosial dan kesehatan sosial keluarga yang dapat melahirkan suatu individu-individu yang memiliki perkembangan dan pertumbuhan yang sangat baik serta diinginkan oleh individu tersebut.

Menurut (Rosanti & Marlius, 2023) Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sumber daya manusia adalah pemberian

penghasilan dalam bentuk materi maupun non materi terhadap kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan- karyawan yang ada.

#### **b. Indikator kesejahteraan kerja**

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan. Indikator kesejahteraan karyawan menurut (T. I. D. Lestari et al., 2020) adalah :

1. Jumlah pendapatan
2. Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas
3. Kualitas kesehatan yang semakin baik

#### **B. Penelitian terdahulu**

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referenssi oleh penulis untuk melakukan penyusunan skripsi yang sedang disusun oleh penulis saat ini ,

**Tabel II. 1 Penelitian Relevan**

<b>NO</b>	<b>NAMA PENELITI</b>	<b>JUDUL PENELITIAN</b>	<b>PERSAMAAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1	(Faizah, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan	Lingkungan kerja, kesejahteraan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

		Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo		sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi.
2.	(Studi et al., 2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Sertifikasi Kompetensi Terhadap Keterampilan Kerja dan Kesejahteraan Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur	Pelatihan kerja, kesejahteraan	Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja peserta program. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan peserta. Sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja peserta program. Kesimpulan akhir adalah sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan peserta program Pendidikan Keterampilan Kerja.
	(Novita & Fahlia, 2021)	Pengaruh pelatihan terhadap kesejahteraan lulusan balai latihan kerja (blk) di kabupaten sumbawa	Pelatihan, kesejahteraan	Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa setelah adanya pelatihan belum menjamin adanya penurunan ataupun peningkatan pelatihan kerja untuk mendapatkan kesejahteraan di Kabupaten Sumbawa.
	(Sembung et al., 2020)	Motivasi Kerja terhadap Tingkat Kesejahteraan	Motivasi kerja, kesejahteraan	. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karena nilai t

		Pengrajin Gula Aren Kecamatan Motoling		hitung sebesar 7,761 lebih besar dari > nilai t tabel sebesar 1,303 dapat disimpulkan hipotesis Ho ditolak dan menerima hipotesis Ha. Berdasarkan data yang didapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kesejahteraan pengrajin berada pada tingkat korelasi kuat yaitu sebesar 60,2%, sedangkan 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
	(Hartoyo & Arsyad, 2021)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan politeknik kesejahteraan sosial bandung	Lingkungan Kerja, Kesejahteraan	hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai poltekesos Bandung
	(RAMADHAN, 2023)	Analisis pengaruh motivasi dan stres kerja pedagang di era new normal terhadap kesejahteraan sosial perspektif ekonomi islam (studi kasus pedagang di pasar hewan purbalingga)	Motivasi, Kesejahteraan	hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pasar sebagai tempat pertukaran menjunjung tinggi keadilan dan menentukan berbagai hasil dan risiko (risk sharing). Kebebasan pertukaran ditunjukkan untuk memilih tujuan dan rekan dagang sesuai prinsip syariah. Motivasi kerja, dan Stres Kerja pedagang Pasar Hewan Purbalingga di era new normal berpengaruh terhadap kesejahteraan sosial, berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik Cronbach alpa.

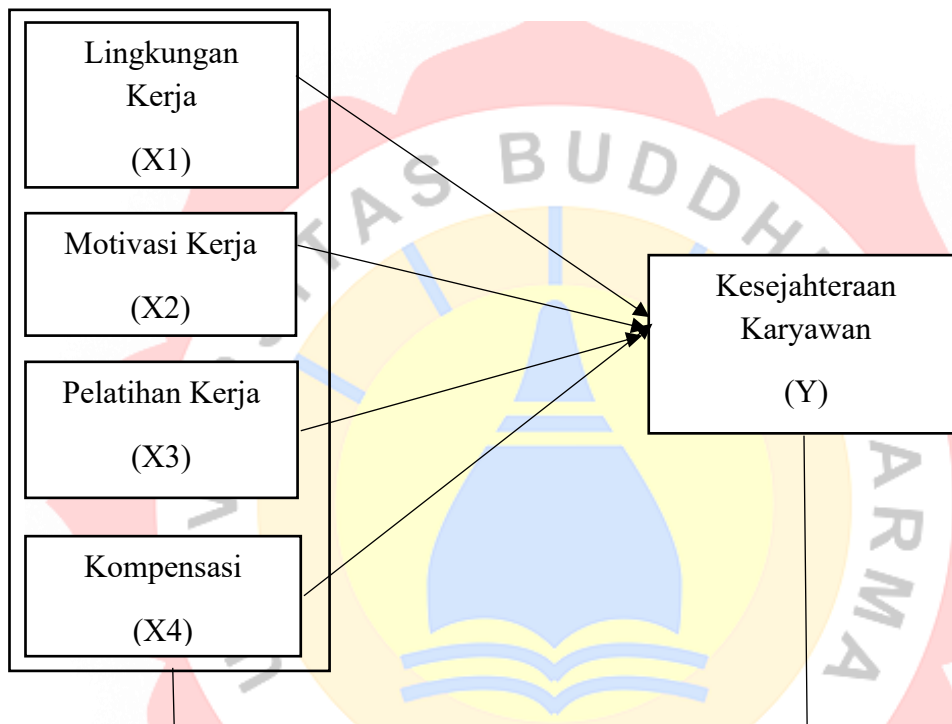
	(Akmal, Syamsul, Munandar, 2021)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada bank aceh cabang meureudu kabupaten pidie jaya	Kompensasi, kesejahteraan karyawan	Dengan hasil uji hipotesisnya bahwa, uji-t dan Uji-F diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,914 variabel Pengembangan SDM (X1) dan 2,097 variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,684 dan nilai Fhitung 102,593 lebih besar dari F-tabel 2,44 sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis Ha dan menolak hipotesis Ho.
	(Sukma et al., 2020)	Analisis Modal Sosial Dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Rumah Tangga (Studi Kasus Rumah Tangga Resettlement Di Sumatera Barat)	Kompensasi, kesejahteraan karyawan	Hasil analisis structural equation model (SEM) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan rumah tangga sedangkan modal social tidak berpengaruh.
	(Riset & Edukasi, 2025)	Peran strategi coping dalam memediasi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kesejahteraan subjektif karyawan	Lingkungan kerja, kesejahteraan	Hasil dari peneltian ini menemukan Stres kerja tidak memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan. Stres kerja tidak memengaruhi strategi coping. Lingkungan kerja memengaruhi kesejahteraan subjektif. Lingkungan kerja memengaruhi strategi coping. Strategi coping berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan subjektif. Strategi coping memediasi pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif secara tidak signifikan.

	<p>(Lingkungan et al., 2024)</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada tripletree hotel &amp; resort bukitinggi</p>	<p>Lingkungan kerja, kesejahteraan</p>	<p>Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kerjasama tim terhadap kesejahteraan karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak memediasi secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan tidak memediasi secara signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.</p>
--	----------------------------------	---	--	---

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat membantu memperjelas gambaran penyelesaian masalah sehingga maksud dan tujuan penelitian dapat lebih terarah dan dimudahkan.

Berikut adalah kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian:



Sumber: data diolah penulis

#### Keterangan:

**H1: Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)**

**H2: Motivasi Kerja Terhadap (X2) Kesejahteraan Karyawan (Y)**

**H3: Pelatihan Kerja Terhadap (X3) Kesejahteraan Karyawan (Y)**

**H4: Kompensasi (X4) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)**

**H5: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3),  
Kompensasi (X4) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)**

**D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

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

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

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

H4 : Diduga ada pengaruh Kompensasi (X4) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).

H5 : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode kuantitatif karena analisis yang dilakukan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Hasil dari analisis ini akan menghasilkan Kesimpulan yang mendasari penelitian yang sedang berlangsung. Selain itu, penulis juga akan membagikan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria dan sasaran penelitian. Responden yang terpilih akan diharapkan dapat memberikan data yang relevan, sehingga penulis dapat dengan mudah menganalisis hasil kuesioner yang telah disebarkan. Dengan cara ini, penulis berupaya memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan mendukung tujuan penelitian.

##### 1. Uji Validitas

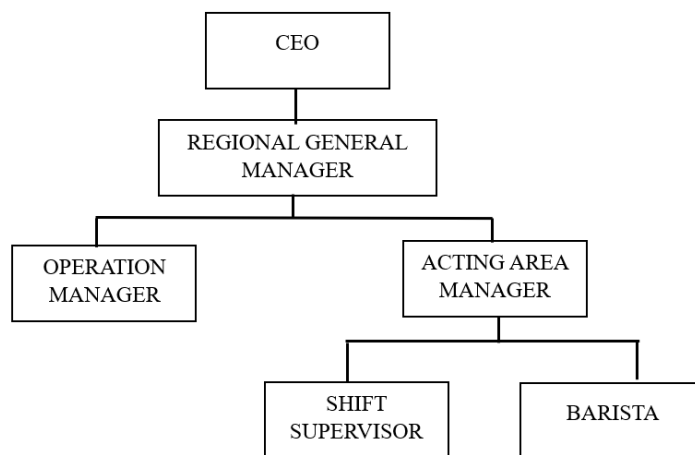
Suatu cara untuk menguji apakah materi yang dimiliki oleh penulis sudah memenuhi syarat untuk dimasukkan kedalam penelitian yang sedang penulis lakukan dengan cara melakukan uji signifikan koefisien korelasi dalam suatu nilai signifikan yaitu 0,05 sampai 5% nilai ini sering kali dijadikan sebagai bahan acuan dalam melakukan suatu penelitian. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variasi pernyataan yang akan diajukan dinyatakan valid begitupun sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variasi pernyataan yang sudah disiapkan oleh penulis dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini jumlah responden yang akan digunakan yaitu sebanyak 130 responden, maka dengan menggunakan  $r(df = n - 2)$  berarti  $130 - 2 = 128$ .

Sehingga jika ditemukan  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka dapat dikatakan data tersebut valid. Sebaliknya, jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.

## B . Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada Kopi Kenangan seTangerang. Yang dimana penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan kopi kenangan



Di atas adalah gambaran struktur organisasi yang ada di Kopi Kenangan dengan tugas masing-masing yaitu :

1. CEO bertugas pemimpin tertinggi perusahaan yang bertanggung jawab atas kinerja dan hasil perusahaan, serta menetapkan dan melaksanakan strategi organisasi.
2. Regional General Manager bertugas pemimpin yang mengawasi dan mengelola semua operasi bisnis di suatu wilayah geografis tertentu. Mereka bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bisnis dan target pendapatan di wilayah mereka, serta memastikan operasional berjalan efisien dan efektif.
3. Operation Manager bertugas mengelola dan mengoptimalkan seluruh proses operasional suatu perusahaan atau organisasi, dari perencanaan hingga pelaksanaan.
4. Acting Area Manager bertugas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab Area Manager sementara hingga manajer penuh waktu kembali atau posisi tersebut diisi secara permanen. Ini berarti mereka mengawasi operasi perusahaan di suatu area, termasuk mengelola tim, memastikan pencapaian target, dan memantau kinerja.
5. Shift Supervisor bertugas pengawas operasional suatu shift kerja tertentu.
6. Barista membuat dan menyajikan kopi dengan berbagai variasi, seperti espresso, cappuccino, latte, dan minuman kopi lainnya sesuai dengan pesanan pelanggan. Selain itu, barista juga bertanggung jawab untuk melayani pelanggan, memberikan

rekomendasi menu, menjaga kebersihan area kerja, dan merawat mesin kopi.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan jenis dan bentuknya, penelitian dapat dibedakan menjadi dua kategori utama:

#### **1. Data Kuantitatif**

Penelitian ini dilakukan secara sistematis dan termasuk dalam pengukuran statistik. Data kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menganalisis informasi dengan menggunakan skala angka.

#### **2. Data Kualitatif**

Data ini diperoleh melalui observasi langsung, dan umumnya tidak diukur dalam bentuk angka. Penelitian kualitatif lebih berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Dari kedua jenis penelitian tersebut, penulis memilih untuk menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini dikarenakan penulis ingin dengan jelas mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas melalui pengukuran yang berbasis angka.

Adapun data yang saya peroleh untuk keperluan penyebaran kuesioner dalam penelitian ini berasal dari outlet Kopi Kenangan di area 1, yang berada di bawah koordinasi Bapak Muhamad Ilham. Area tersebut terdiri dari 18 outlet aktif yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Setiap outlet memiliki jumlah 6-9 karyawan. Data tersebut diperoleh melalui region 1 dengan total karyawan Kopi Kenangan mencapai 127 responden yang dijadikan untuk penelitian dan digunakan secara khusus untuk keperluan akademik dalam rangka penyusunan skripsi.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Azaria, 2014) mengatakan bahwa,

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

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh karyawan. Kopi Kenangan sebanyak 127 orang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019)(Santosa & Prayoga, 2021)

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh.

Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan metode sampling jenuh dengan menggunakan populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 127 responden

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengukuran telah dilakukan agar sesuai dengan dimensi pengukuran atribut pribadi dengan sempurna. Pengukuran atau tes dibagi menjadi 2 atribut utama termasuk Observasi Perilaku dan Laporan Diri (Abdul, 2010). Ada banyak bentuk pengukuran atau tes dan dapat dibagi menjadi beberapa jenis laporan sendiri. Namun, pengukuran atribut pribadi terutama atribut internal yang dapat diukur dengan mudah, nyaman, cepat dan memberikan hasil yang pasti dan konstan biasanya menggunakan bentuk pengukuran atau tes Skala Penilaian (Abdul, 2010) terutama pengukuran sikap, tingkat pendapat, kepuasan, motivasi, disiplin diri, efikasi diri. Jenis pengukuran ini memiliki banyak aspek tetapi yang populer adalah skala penilaian (Abdul, 2010) Skala ini mengurangi peluang untuk memilih jawaban tanpa mempertimbangkan item pengukuran. Responden tidak dapat memilih nilai sedang atau titik tengah dalam skala penilaian semacam ini karena responden harus memilih salah satu dari dua kualifikasi skala untuk menjadi jawaban. Dengan metode ini, responden harus mempertimbangkan untuk sementara waktu atau tingkat tertentu. Pernyataan yang sering muncul adalah Skala Likert jenis apa yang harus digunakan. Masih sedikit studi tentang perbandingan kualitas instrumen antar bentuk tes atau pengukuran yang memiliki skala berbeda. Skala Likert dengan jumlah kategori pilihan jawaban genap berpotensi mengarahkan responden untuk memilih jawaban ekstrem (sangat setuju atau sangat tidak setuju).

Skala Likert dengan pilihan jawaban genap (tanpa opsi netral) cenderung memaksa responden untuk memilih pendapat yang tegas, yaitu "setuju" atau "tidak setuju" (Kusmaryono et al., 2022).



**Tabel III. 1Pernyataan Skala Likert**

Pernyataan	Kode	Penilaian
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Agak Tidak Setuju	ATS	3
Agak Setuju	AS	4
Setuju	S	5
Sangat Setuju	SS	6

**F. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan operasionalisasi variabel yang sudah ditentukan oleh penulis yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan.

**Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan	
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	penerangan cahaya	1	Penggunaan cahaya di ruangan kerja cukup terang
		2	Setiap ruang kerja memiliki tingkat pencahayaan yang sesuai dengan jenis aktivitas yang dilakukan, berdasarkan standar keselamatan kerja
		3	Perusahaan melakukan evaluasi dan pemeliharaan rutin terhadap instalasi penerangan untuk memastikan efisiensi energi dan kenyamanan kerja
	penataan warna	4	Perusahaan menerapkan penataan warna yang sesuai standar keselamatan kerja untuk membedakan area bahaya, jalur evakuasi, dan zona kerja tertentu
		5	Perusahaan secara rutin mengevaluasi efektivitas penggunaan warna di lingkungan kerja guna memastikan kesesuaian dengan pedoman keselamatan kerja
		6	Perusahaan menggunakan sistem kode warna secara konsisten pada pipa, rambu, peralatan, dan area kerja untuk memudahkan identifikasi dan mencegah potensi bahaya

		7	Fasilitas kerja lengkap untuk kebutuhan operasional kerja
	fasilitas kerja	8	Perusahaan melakukan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas kerja guna memastikan fungsionalitas, keselamatan, dan kenyamanan bagi karyawan
		9	Fasilitas kerja di perusahaan dirancang dengan memperhatikan efisiensi, dan aksesibilitas bagi seluruh karyawan
		10	Fasilitas kerja yang disediakan dalam kondisi baik dan layak digunakan setiap hari
<b>Sumber :</b> (Thalibana, 2022)			
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	mengikut sertakan	11	Mampu menjadi teladan atau role model bagi tim
		12	Mampu mengembangkan kemampuan dan potensi anggota tim
		13	Mampu memahami karakteristik setiap karyawan
	komunikasi	14	Mampu berkomunikasi dengan baik
		15	Komunikasi sangat penting untuk setiap karyawan
	pengakuan	16	Pengakuan terhadap prestasi karyawan dilakukan secara adil, terbuka, dan berdasarkan pencapaian yang terukur
		17	Perusahaan memiliki sistem atau program formal untuk mengapresiasi dedikasi, loyalitas, dan inisiatif karyawan
	Wewenang yang didelegasikan	18	Pendelegasian wewenang dilakukan untuk mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, serta memberdayakan karyawan dalam pengambilan keputusan
		19	Mampu menerapkan sesuai jobdesk
		20	Perusahaan memantau dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan wewenang yang didelegasikan guna memastikan akuntabilitas dan hasil kerja yang optimal
<b>Sumber :</b> (Ponco et al., 2021)			

<b>Pelatihan Kerja (X3)</b>	instruktur	21	Ada struktur organisasi untuk oprasional kerja
		22	Instruktur di perusahaan memiliki kemampuan menyampaikan materi secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan
	peserta	23	Peserta diwajibkan training sebelum terjun lapangan
		24	Ada seleksi setelah melaksanakan pelatihan
		25	Peserta diwajibkan mengikuti pelatihan
		26	Peserta harus memiliki kualitas setelah pelatihan
	materi	27	Materi sesuai dengan pelatihan
		28	Materi menyulitkan para peserta
	tujuan	29	Kualitas dan pengetahuan menjadi tujuan kinerja
		30	Hasil materi memuaskan untuk tujuan kerja
<b>Sumber :</b> (Fadili et al., 2018)			
<b>Kompensasi (X4)</b>	gaji	31	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja karyawan
		32	Gaji keluar selalu tepat waktu
		33	Struktur dan skala gaji di perusahaan transparan dan adil bagi seluruh karyawan
		34	Gaji merupakan hasil kerja keras karyawan
	insentif	35	Setiap karyawan berhak mendapatkan insentif setiap bulannya
		36	Pemberian insentif didasarkan pada kinerja kerja yang jelas dan terukur
		37	Insentif yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas

		38	Tunjangan diberikan secara konsisten dan tepat waktu sesuai kebijakan perusahaan
	tunjangan	39	Tunjangan yang diberikan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan dan keluarganya
		40	Karyawan memahami dengan jelas jenis-jenis tunjangan yang berhak mereka terima
<b>Sumber :</b> (Suparyanto, 2020)			
<b>Kesejahteraan Karyawan (Y1)</b>	Jumlah Pendapatan	41	Jumlah pendapatan yang diterima mengalami peningkatan seiring dengan kinerja dan masa kerja karyawan
		42	Pendapatan total (gaji pokok, tunjangan, dan insentif) dianggap layak untuk memenuhi kebutuhan hidup layak
		43	Karyawan merasa puas dengan jumlah pendapatan yang diterima setiap bulan
		44	Jumlah pendapatan yang diterima karyawan mencerminkan tanggung jawab dan kontribusinya terhadap perusahaan
	Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas	45	Perusahaan mendukung karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal atau mengikuti pelatihan profesional yang relevan
		46	Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi memiliki peluang karier yang lebih baik di perusahaan
		47	Materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar pendidikan dan kebutuhan industri
	Kualitas kesehatan yang semakin baik	48	Kesehatan karyawan secara umum mengalami peningkatan berkat lingkungan kerja yang aman dan mendukung
		49	Karyawan mendapatkan tunjangan atau asuransi kesehatan yang mencakup kebutuhan dasar hingga pengobatan lanjutan
		50	Fasilitas kesehatan kerja, seperti ruang kesehatan, alat P3K, dan layanan konsultasi medis, tersedia dan mudah diakses
<b>Sumber :</b> (S. Lestari & Afifah, 2020)			

## **G. Teknik Analisis Data**

Terdapat empat (4) variabel terikat dan satu (1) Variabel bebas di dalam penelitian yang saat ini sedang dilakukan oleh penulis.

1. Lingkungan kerja sebagai variabel terikat (X1)
2. Motivasi kerja sebagai variabel terikat (X2)
3. Pelatihan kerja sebagai variabel terikat (X3)
4. Kompensasi sebagai variabel terikat (X4)
5. Kesejahteraan karyawan sebagai variabel (Y1)

Metode atau teknik analisis data memiliki tujuan untuk mendapatkan sebuah kesimpulan dengan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang akan diolah dan ditemukan hasil penelitian. Teknik analisis yang akan digunakan oleh peneliti adalah analisis deskriptif dengan menggunakan data yang akan dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dianalisis melalui program *statistical package for the social sciences* (SPSS 27).

## **H. Pengujian instrument**

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Suatu cara untuk menguji apakah materi yang dimiliki oleh penulis sudah memenuhi syarat untuk dimasukkan ke dalam penelitian yang sedang penulis lakukan dengan cara melakukan uji signifikan koefisien

korelasi dalam suatu nilai signifikan yaitu 0,05 sampai 5% nilai ini seringkali dijadikan sebagai bahan acuan dalam melakukan suatu penelitian. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka variasi pernyataannya yang akan diajukan dan dinyatakan valid begitupun sebaliknya.

## 2. Uji Reabilitas

Mengukur reabilitas menunjukkan suatu konsistensi dalam alat ukur seluruh pernyataan dalam penelitian dari hasil uji reabilitas jika koefisien reabilitas yang nominalnya bisa jadi berbeda. Hasilnya dimana suatu angka dapat menunjukkan  $\geq 0,6$  reabilitasnya akan semakin sangat tinggi begitupun sebaliknya jika angkanya semakin nol maka reabilitasnya akan semakin rendah. Uji reabilitas data biasanya menggunakan *Cronbach Alpha* dengan koefisien  $\alpha >$  dengan nilai signifikan 60% sampai 0,6 maka artinya kuesioner menjadi tidak riabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang terdapat satu variabel dependen sedangkan jumlah variabel independen lebih dari satu. Menurut (Mardiatmoko, 2021) untuk menentukan ketetapan model perlu dilakukannya terhadap beberapa asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi di dalam suatu penelitian memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak dengan indikator regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Model korelasi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent dan dependen dari gejala multikolinearitas. Nilai yang digunakan untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai VIF  $< 10,00$  dan nilai toleransi  $> 0,10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah didalam suatu regresi terjadi ketidaksamaan VIF suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dikatakan homoskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Regresi ini diukur untuk membantu persamaan regresi yang menggabungkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model penelitiannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = Keputusan Pembelian  $A$  = Nilai

Konstanta  $b_1 b_2 b_3$  = Koefisien masing-

masing variabel  $X_1 X_2 X_3$  = Koefisien

masing-masing variabel

$E$  = Standart eror

### **5. Uji Koefisien Korelasi**

Metode yang digunakan untuk tujuan melihat hubungan antara variabel dependen dan independen .

### **6. Uji Koefisien Determinasi**

Metode yang dapat diukur apabila nilai koefisien dterminasi dalam model regresi semakin kecil yang berarti pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependen semakin kecil juga, dengan maksud lain apabila nilai semakin mendekati 100%, artinya semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **7. Uji Hepotesis**

#### **a. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T merupakan uji yang bertujuan menguji pengaruh avriabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk mencari nilai t hitung pengaruh parsial antara lingkungan kerja, motivasi kerja,

pelatihan kerja, kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan bisa dilihat apabila  $<0,05$  maka variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t dalam penelitian ini menggunakan tingkat *signifikan*  $\alpha = 5\%$  (0,05).

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic F mempunyai tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F adalah jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka hipotesis Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

