

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Menenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**Nama : ARIF DIN MAHESA**  
**NPM : 1905160465**  
**Program Study : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

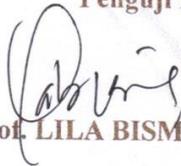
#### MEMUTUSKAN

Nama : ARIF DIN MAHESA  
NPM : 1905160465  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KESEJATERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Dinyatakan : ( A ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

#### Tim Penguji

Penguji I



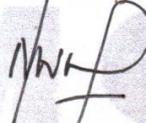
(Assoc. Prof. LILA BISMALA, S.T., M.Si.)

Penguji II



(DEDE KURNIAWAN GULTOM, SE, M.Si)

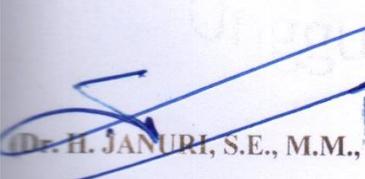
Pembimbing



(Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ARIF DIN MAHESA

NPM : 1905160465

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Penelitian : PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Desember 2023

Pembimbing Skripsi

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



DE. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Arif Din Mahesa  
 NPM : 1905160465  
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Angket Bab 1	- Buat rubrik utk data responden dan uji prasyarat Angket - Cetakan ini ketucad ulang dan bisa lanjut pengisian	12/11-2023	
Bab 2	- Tambah pengelasan utk setiap hasil angket (keseluruhan) - Tambahkan landasan uji' utk di bab 3 agar lebih mengajelas pengelasan pada bab 4.	17/12-2023	
Bab 4	- Masasi pengambilan keputusan atas data hasil agar diarahkan ke temuan. (keseluruhan) - Pembahasan agar menambahi referensi ttg penelitian terdahulu yang relevan.	18/12-23	
Bab 5	- Kesimpulan agar dipertegas dan sesuai hipotesis (jumlah) - Saran agar dibuat sesuai kesimpulan		
Bab 4&5	Sudah dipastaihi sesuai ralat.	14/12-2023	
Daftar Pustaka	Sudah dipastaihi sesuai ralat.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC utk maju sidang meja hijau	14/12-2023	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Desember 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : ARIF DIN MAHESA  
NPM : 1905160465  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : **PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



ARIF DIN MAHESA

## ABSTRAK

### **PENGARUH KESEJATERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Oleh:

**ARIF DIN MAHESA**

Email: [picisanarif85@gmail.com](mailto:picisanarif85@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda dengan sampel berjumlah 88 orang. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Nilai R Square diketahui adalah 0,484 atau 48,4% menunjukkan sekitar 39,9% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ). Sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja**

**ABSTRACT**

**INFLUENCE OF EMPLOYEE WELFARE, ENVIRONMENT  
WORK AND TRAINING ON PERFORMANCE  
EMPLOYEES AT PT. PLANTATION  
NUSANTARA IV MEDAN**

**By:**

**ARIF DIN MAHESA**

**Email: picisanarif85@gmail.com**

**Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of North  
Sumatra**

*The aim of this research is to determine the influence of employee welfare, work environment and training on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, either partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques with a sample of 88 people. The research results show that there is a significant influence between employee welfare and performance. There is a significant influence between the Work Environment and Performance. There is a significant influence between Training and Performance. Simultaneously there is a significant influence between Employee Welfare, Work Environment and Training on the Performance of PT Employees. Perkebunan Nusantara IV Medan. The R Square value is known to be 0.484 or 48.4%, indicating that around 39.9% of the Performance variable (Y) is influenced by Employee Welfare (X1), work environment (X2) and Training (X3). The remaining 51.6% is influenced by variables not examined in this study.*

*Keywords: Employee Welfare, Work Environment, Training, Performance*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KESEJATERAAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa waktu, bimbingan, bantuan, semangat, nasehat dan kerjasama yang tak ternilai harganya hingga penulisan skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan penulis kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
2. Kepada Ayah dan Ibu saya tersayang yang telah memberikan kasih sayang, bimbingan, nasehat, dukungan, motivasi, finansial, dan do'a yang selalu dipanjatkan untuk penulis. Sehingga Proses Penulisan Skripsi dapat berjalan dengan baik.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Bapak Jasman Saripuddin H., SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina MSi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya dalam membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai.
11. Kepada teman-teman seperjuangan.
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu-persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua, Aamiin.

Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan penelitian kedepannya. Semoga kiranya atas

bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanawata'ala dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2024  
Penulis

**Arif Din Mahesa**  
1905160465

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan-Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.3 Penilaian Kinerja .....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Kesejahteraan Karyawan.....	13
2.1.2.1 Definisi Kesejahteraan Karyawan .....	13

2.1.2.2	Faktor faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan .....	14
2.1.2.3	Tujuan Kesejahteraan Karyawan.....	16
2.1.2.4	Indikator Kesejahteraan Karyawan .....	17
2.1.3	Lingkungan Kerja .....	18
2.1.3.1	Definisi Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.2	Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	19
2.1.3.3	Jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja .....	21
2.1.4	Pelatihan.....	23
2.1.4.1	Definisi Pelatihan .....	23
2.1.4.2	Faktor faktor yang mempengaruhi Pelatihan .....	24
2.1.4.3	Tujuan Pelatihan.....	25
2.1.4.4	Indikator Pelatihan.....	27
2.2	Kerangka Konseptual.....	28
2.3	Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>34</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	34
3.2	Definisi Operasional.....	34
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.4	Populasi dan Sampel.....	38
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	39
3.6	Uji Instrument Penelitian.....	41

3.7 Teknik Analisi Data.....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.2 Pembahasan .....	76
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran .....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>+ -LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2 Indikator Kesejahteraan.....	35
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	36
Tabel 3.4 Indikator Pelatihan .....	37
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.6 Skala pengukuran Linkert .....	40
Tabel. 4.1. Skala Likert .....	51
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	53
Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	53
Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) .....	56
Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Lingkungan Kerja (X2).....	60
Tabel. 4.8 Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X3) .....	64
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.10 Multikolinearitas .....	71
Tabel 4.11 Uji t.....	72
Tabel 4.12. Uji F.....	74
Tabel 4.13 Uji Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ...	29
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2.4 Pengaruh Kesejahteraan karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	48
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis Uji F.....	49
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot).....	69
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	70
Gambar. 4.3. Multikolinearitas.....	71
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja .....	73
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja .....	73
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja .....	74
Gambar 4.7 Gambar Uji F.....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam konteks bisnis modern, perusahaan perlu fokus pada pengembangan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan daya saingnya di pasar global yang semakin ketat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah tentang sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Handayani (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada juga pendapat ahli lainnya kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Namun, mencapai kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah. Karyawan perlu

diperhatikan dan diberikan dukungan dari perusahaan dalam beberapa aspek atau faktor faktornya seperti kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

Dalam lingkup perusahaan, kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai keadaan di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memperoleh kompensasi yang layak. Menurut T. Hasibuan et al., (2015) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pendapat lainnya menyatakan Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021)

Selain kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Khair (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik (Handayani, 2019). Untuk itu pemberian dan pemeliharaan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan.

Selanjutnya, pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sabrina, 2021) Latihan pekerja lebih cenderung untuk

meningkatkan kapasitas dan keahlian sumber daya manusia dalam organisasi yang berkaitan dengan kedudukan atau fungsi tanggungjawab individu. Dalam era persaingan yang semakin ketat, karyawan harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan kesempatan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan membantu mereka menghadapi persaingan di dunia kerja.

Komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen terhadap program pelatihan, pemantauan pelaksanaan program, serta pengakuan terhadap prestasi karyawan setelah mengikuti pelatihan sangat penting. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelatihan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan, serta memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan perkembangan individu karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) atau PTPN IV (Persero) , merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding Perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Saat ini PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) telah memiliki Brand Nasional produk Hilirisasi Komoditi perkebunan dengan nama “Nusakita” disamping beberapa brand lain yang dimiliki oleh Anak Perusahaan dari PTPN Group. PTPN IV ini memiliki karyawan sejumlah 739 orang, dengan kantor pusat yang beralamat di Jalan sei batang hari No.2.

Berdasarkan wawancara dengan staff personalia terdapat indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih belum mencapai tingkat optimal, hal ini dapat dilihat dari belum tercapainya target produksi dan target waktu penyelesaian pekerjaan dari beberapa karyawan, yang diindikasikan dari masih terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara organisasi/perusahaan.

Masalah kesejahteraan karyawan berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai harapan sehingga mereka meminta untuk ditingkatkan agar karyawan merasan nyaman dan aman saat bekerja yang mana juga akan meningkatkan kinerjanya.

Sementara itu, berdasarkan observasi di lapangan masalah lingkungan kerja belum kondusif dimana terlihat masih adanya karyawan yang merokok, yang mengakibatkan pencemaran udara di dalam ruangan, menyalakan music dengan volume yang terdengar antar ruangan serta pengaturan suhu ruangan terlalu rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, pelatihan belum merata, dimana masih terdapat karyawan yang belum mendapat pelatihan. Jumlah karyawan yang mengikuti berbagai program pelatihan. Disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1 Peserta program pelatihan**

<b>No</b>	<b>Nama pelatihan</b>	<b>Jumlah peserta</b>
1	Labor union as corporate change partner batch IV	37
2	Labor union as corporate change partner batch IV	35
3	Labor union as corporate change partner batch V	29
4	Labor union as corporate change partner batch VI	30
5	Seminar dan Workshop yellowscan lidar	2
6	Training “Amazing you 4” offline	2
7	Training “Amazing you 4” online	5
8	Webinar go digital series #3; artificial intelligent & machine learning	50
9	Pelatihan hubungan industrial	7
10	Training of trainer (TOT) AWS Nusaklim	2
11	Pelatihan analisa perdagangan pasar komoditas	5
12	Pelatihan program ketahanan pangan penanaman tumpangsari sawit kedelai (SALE)	3
13	Pelatihan kultur manajemen tanaman kelapa sawit	10
14	Pelatihan digital farming karet	40
15	Pelatihan IPS simarisga wilayah distrik jawa barat banten gelombang I	14
16	Pelatihan IPS simarisga wilayah distrik jawa barat banten gelombang II	20
17	Webinar technical competency NWLF, Analisis kerja perusahaan	63
18	Pelatihan drone multicopter tingkat lanjut	19
19	Webinar mental toughness for women leader : Dare to lead & utiliza greatest strength	63
20	Mileniak berAHLAK bootcamp	58
<b>Jumlah</b>		<b>494</b>

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwan pelatihatim telah diikuti oleh 494 oramg karyawan dari total 739 orang karyawan yang ada. Berarti pelatihan belum merata da nada sekitar 33% karyawan belum mendapat program pelatihan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kesejahteraan karyawan lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan (PERSERO).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kinerja karyawan yang belum optimal, dimana target produksi dan target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan belum tercapai oleh sebagian.
2. Kesejahteraan karyawan belum memuaskan, dimana beberapa karyawan merasa bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan belum sesuai harapan.
3. Lingkungan kerja belum kondusif, terlihat dari masih adanya karyawan merokok dalam ruangan, menyalakan musik serta pengaturan suhu ruangan yang terlalu rendah.
4. Pelatihan karyawan belum merata, terlihat dari masih adanya 33% karyawan yang belum mendapat kesempatan pelatihan.

## **1.3 Batasan-Batasan Masalah**

1. Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja, namun dalam penelitian ini fokus penelitian hanya pada pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Variabel kesejahteraan karyawan dibatasi hanya pada pemberian jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan..
3. Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Selain itu, rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai panduan dalam mengembangkan strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik.
2. Bagi Karyawan: Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi karyawan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik ini, karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka sendiri dan juga memanfaatkan fasilitas dan peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Bagi Akademisi: Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis industri. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum, khususnya dalam hal peningkatan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi kualitas produk dan layanan, sehingga masyarakat dapat menikmati produk dan layanan yang lebih baik dan memuaskan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Jufrizen (2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Siagian (2018) Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Adapun menurut Handayani (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorangpegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada juga pendapat ahli lainnya kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Akbar, 2018).

Dari definisi definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah tentang sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja pegawai dapat digunakan untuk membandingkan hasil kerja individu dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu, kinerja adalah indikator penting dalam mengukur sejauh mana kontribusi seseorang terhadap kesuksesan organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kesejahteraan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan telah banyak berupaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Menetapkan program kesejahteraan di suatu perusahaan sangat penting karena merupakan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawannya, salah satunya adalah program kesejahteraan karyawan (Pratama, A. D., & Giovanni, A. 2021).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar. Pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada membaiknya kinerja (Handayani, 2019).

Sedangkan Menurut Akbar (2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan, Motivasi yang diperoleh, kondisi pekerjaan, lingkungan kerja dan system kompensasi. faktor Lingkungan kerja yang diantaranya yaitu ruang gerak dalam bekerja kurang

luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan kerja sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat tidak nyaman, di beberapa ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, dari unit sarana yang sering mengeluh mengenai tidak adanya pengecekan secara berkala terhadap pendingin ruangan di tempat kerja sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan, kurangnya keharmonisan di dalam bekerja, Karyawan kurang mendapatkan masukan-masukan positif sehingga menurunnya potensi dan inovasi pada karyawan, Kurangnya jiwa sosial yang tinggi akan saling mengingatkan sehingga mengakibatkan interaksi yang kurang hangat antara sesama karyawan (Suparwo, A., Firmansyah, M. H., & Handayani, R. D. (2024)).

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2018) adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Akbar (2018) penilaian kerja merupakan suatu proses yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi dalam mengevaluasi kerja pegawai dengan harapan hasil penilaian ini nantinya akan memberikan masukan terhadap kekurangan dan kelebihan seorang pekerja.

Sedangkan menurut Munandar (2011) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Daulay et al (2019) Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Waktu kerja, Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

3. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Adapun Indikator kinerja menurut Ronal & Hotlin (2019) yaitu :

1. Ketidaktepatan menyelesaikan tugas :
2. Ketidaksesuaian jam kerja
3. Tingkat Kehadiran
4. Kurangnya kerjasama tim

## **2.1.2 Kesejahteraan Karyawan**

### **2.1.2.1 Definisi Kesejahteraan Karyawan**

Dalama usaha meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan akan lebih mudah jika berhasil mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan (T. I. D. Lestari et al., 2020).

Menurut T. Hasibuan et al., (2015) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pendapat lainnya menyatakan Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021).

Adapun Menurut Makutika et al., (2018) Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan

agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (D. Hasibuan, 2020).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai kehidupan yang baik, karena kesejahteraan ini memungkinkan pemenuhan kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan produktif.

#### **2.1.2.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2006) dalam Jasman Syaripuddin (2015) yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja : Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.
2. Organisasi buruh : Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan. Adanya serikat buruh yang kuat, yang

berarti posisi bergaining karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar : Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.
4. Produktivitas : Kesejahteraan sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Presatasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.
5. Biaya hidup : Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan kesejahteraan” dari para karyawan.
6. Pemerintah Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan menurut Hasibuan (2005) adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Kediaan Perusahaan

3. Serikat buruh/Organisasi Karyawan
4. Semangat kerja karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
6. Biaya hidup (cost of living)
7. Posisi Jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

### **2.1.2.3 Tujuan Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Sriwidodo & Haryanto (2015) pemberian kesejahteraan kepada pegawai bertujuan :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhankebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan
4. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan

11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Sedangkan menurut Isa Anshori (2020) tujuan kesejahteraan adalah:

1. Agar produktivitas pegawai menjadi lebih baik
2. Merupakan alat perusahaan tenaga kerja
3. Untuk memperbaiki moral pegawai
4. Agar hubungan manusia menjadi lebih baik
5. Sebagai cara untuk mengurangi perpindahan tenaga kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Agustin Riyan Pratiwi dan Febi Firgiyani (2021) indikator dari kesejahteraan karyawan ini adalah :

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan: Tunjangan jabatan, Tunjangan perbaikan penghasilan.
2. Tunjangan yang memberikan rasa aman: Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan/ASKES, Tunjangan perjalanan dinas.
3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan: Program pelatihan, Fasilitas pemberian kredit, Fasilitas inventaris kendaraan jabatan, Tunjangan anak.

Sedangkan menurut Lestari et al. (2020) terdapat tiga indikator kesejahteraan karyawan yaitu :

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

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Khair (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Pendapat lain mengatakan Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik (Handayani, 2019).

Sedangkan menurut Rahayu & Rushadiyati (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Pendapat lain menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Adapun menurut Elizar dan Tanjung (2018) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah faktor penting dalam organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan prestasi individu serta prestasi keseluruhan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi non-fisik maupun fisik, dapat membantu menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa nyaman serta puas dalam menjalankan tugas mereka.

### **2.1.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Tata warna di tempat kerja.

Sedangkan Menurut Rahmanidal (2021) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain ;

1. penerangan/cahaya
2. temperatur, kelembaban
3. sirkulasi udara
4. kebisingan
5. getaran mekanis
6. bau-bauan
7. tata warna dan dekorasi

8. musik
9. keamanan di lingkungan tempat bekerja.

Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kemampuan manusia (karyawan).

### **2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong

inisiatif dan krestivitas. kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Ada juga pendapat lain yang mengatakan jenis lingkungan dibagi menjadi 2, lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan- peraturan perusahaan. Berdasarkan urain para ahli diatas kedua jenis lingkungan tersebut penting dalam sebuah perusahaan, maka dari itu perlu diperhatikan (Munandar, 2006).

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya, penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu udara, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

3. Kebisingan, karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Kebersihan, kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, kualitas udara, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Keamanan Kerja, keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
6. Warna, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan

Sedangkan Sutrisno, (2010) menguraikan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

## **2.1.4 Pelatihan**

### **2.1.4.1 Definisi Pelatihan**

Menurut Yuniar (2020) pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis Pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang (Thoyibah, 2018).

Adapun Menurut Mangkunegara (2012) Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu ( F. Pasaribu et al., 2019).

Sedangkan menurut Notoadmojo (2003) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan ( job orientation ). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Berdasarkan pengertian pengertian diatas dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Rivai (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis
3. Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan
4. Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan
5. Kemampuan peserta pelatihan.

Sedangkan menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas

5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **2.1.4.3 Tujuan Pelatihan**

Tujuan Pelatihan SDM menurut Sabrina (2021) sebagai berikut :

1. Pemutakhiran keahlian individu mengikuti perkembangan teknologi.
2. Pelatih (trainer) memastikan setiap individu dapat menerapkan teknologi-teknologi baru secara efektif.
3. Memotong waktu belajar individu baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.
5. Membawa orientasi tiap individu berdasarkan organisasi.

Adapun menurut Wulandari (2020) beberapa tujuan dari pelatihan SDM antara lain :

1. Meningkatkan kualitas kerja.
2. Meningkatkan produktifitas
3. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
4. Meningkatkan sikap moral, etika dan semangat kerja.
5. Meningkatkan kinerja
6. Merangsang karyawan untuk mencapai prestasi yang maksimal.
7. Meningkatkan kesadaan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dalam bekerja.
8. Meningkatkan perkembangan pribadi
9. Mengikuti perkembangan teknologi termutakhir.

Sedangkan menurut Bariqi (2018) tujuan pelatihan yaitu :

1. Produktivitas (productivity) Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Kualitas (quality) Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Perencanaan Tenaga Kerja (human resource planning) Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahakan.
4. Moral (morale) Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation) Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (health and safety) Merupakan langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
7. Pencegahan Kadaluarsa (obsolescence prevention) Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
8. Perkembangan Pribadi (personal growth) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

#### **2.1.4.4 Indikator Pelatihan**

Menurut Sofyandi (2008) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui :

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013) diantaranya :

1. Tujuan Pelatihan : Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi : Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang Digunakan : Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi dan lain lain.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk menyajikan kerangka teoritis yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kerangka konseptual akan menguraikan konsep-konsep utama, teori-teori yang relevan, serta hubungan dan interaksi antara variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini

memiliki kerangka konseptual yang akan diuraikan lebih jauh pada uraian di bawah ini :

### **2.2.1 Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan**

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (D. Hasibuan, 2020). Oleh karena itu kesejahteraan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan bukan hanya sebagai kewajiban tapi juga upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga menjadi lebih baik, unggul dan dapat bersaing di era global ini.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.



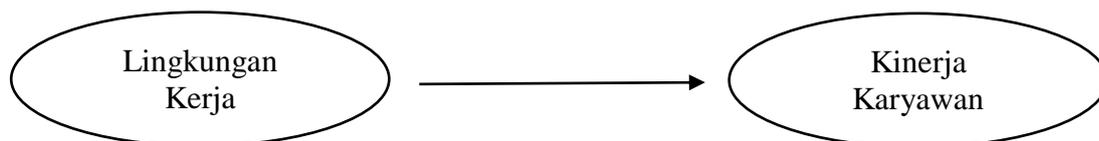
**Gambar 2.1 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang

tidak baik akan menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Supardi, 2004 : 37).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Siagian dan Khair (2018).



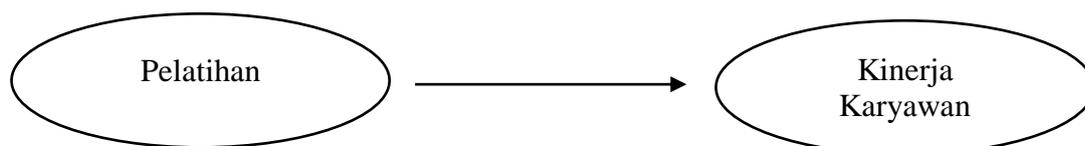
**Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Santoso (2012:1) “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu”. Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks perusahaan, karena dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan menjadi sarana untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dapat berkembang dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan memperluas pemahaman mereka terhadap tugas-tugas yang harus mereka laksanakan. Dengan meningkatnya kualifikasi dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, dapat diharapkan bahwa kinerja

mereka akan semakin efektif dan berdampak positif pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2022) terdapat pengaruh secara simultan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.



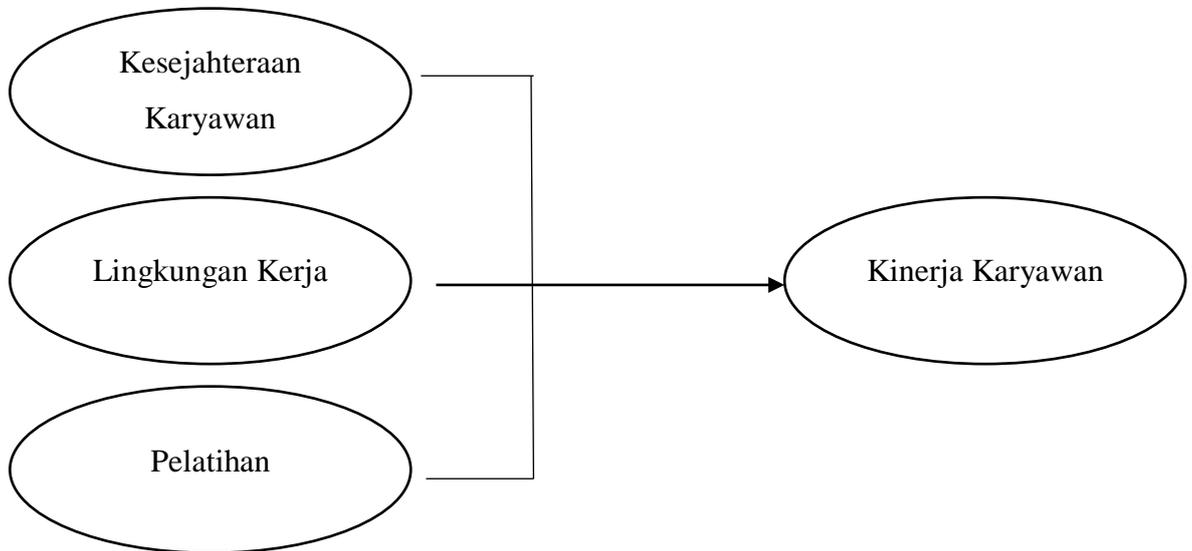
**Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.4 Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan kerja dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat hubungan yang kuat antara kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Ketika aspek-aspek seperti kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan kerja, serta program pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat pula. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, kualitas lingkungan kerja yang diberikan, dan keunggulan pelatihan yang diimplementasikan, maka kemampuan dan hasil kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

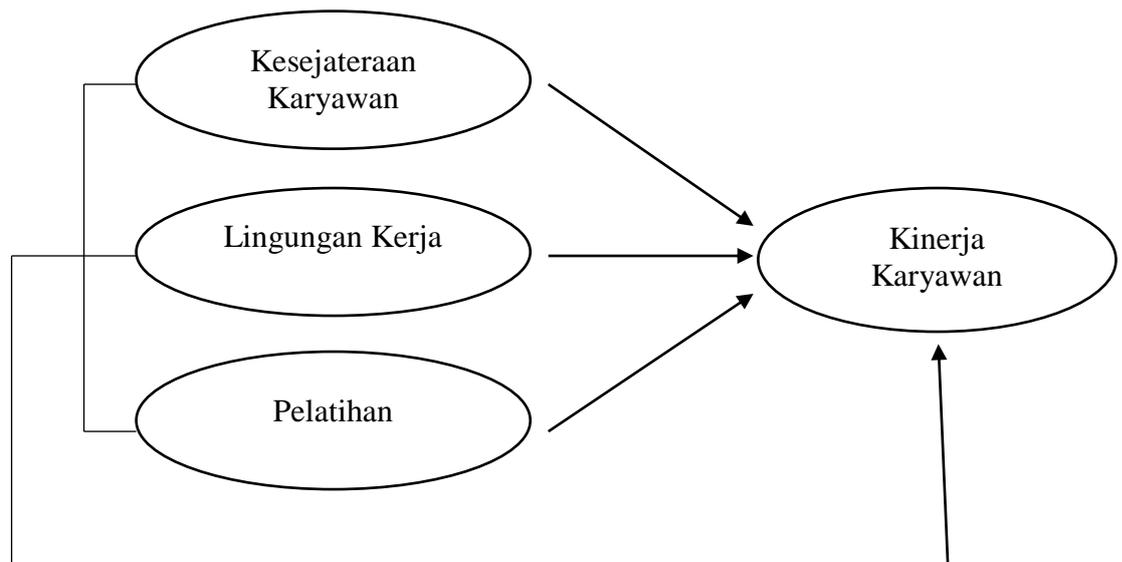
Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2022) ditemukan suatu fakta bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.. Karena kesejahteraan juga sangat berhubungan dengan kompensasi yang diberikan maka kompensasi dapat mewakili variabel kesejahteraan karyawan.

Maka dari itu berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.4 Pengaruh Kesejahteraan karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uraian di atas maka gambar kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut ini :



**Gambar 2.5 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu dugaan/jawaban sementara. Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Pelatihan terhadap berpengaruh Kinerja Karyawan
4. Kesejahteraan, Lingkungan kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2012). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu konsep atau variabel yang diukur atau diamati secara langsung dalam penelitian dengan menggunakan indikator atau variabel-variabel lainnya yang terukur. Adapun definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah tentang sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja pegawai dapat digunakan untuk membandingkan hasil kerja individu dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu, kinerja adalah indikator

penting dalam mengukur sejauh mana kontribusi seseorang terhadap kesuksesan organisasi

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Kerja Sama

*Sumber* : Daulay et al (2019)

### 3.2.2 Kesejahteraan Karyawan (X1)

Kesejahteraan karyawan merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai kehidupan yang baik, karena kesejahteraan ini memungkinkan pemenuhan kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan produktif.

**Tabel 3.2 Indikator Kesejahteraan**

No	Indikator
1	Tunjangan yang menggantikan penghasilan
2	Tunjangan yang memberikan rasa aman
3	Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan

*Sumber* : Agustin Riyan Pratiwi dan Febi Firgiyani (2021)

### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan prestasi individu serta prestasi keseluruhan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari segi non-fisik maupun fisik, dapat membantu menciptakan kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan merasa nyaman serta puas dalam menjalankan tugas mereka.

**Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Kebisingan
4	Kebersihan
5	Keamanan Kerja
6	Warna

*Sumber* : Sedarmayanti (2011)

### 3.2.4 Pelatihan (X3)

pelatihan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

**Tabel 3.4 Indikator Pelatihan**

No	Indikator
1	Tujuan Pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan

*Sumber* : Mangkunegara (2013)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara 3 Utara. Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kota Medan, Sumatera Utara 20122

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Juli 2023 sampai dengan selesai. Untuk perincian jadwal dan waktu penelitian bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.5 Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Agustus	Sept	Oktober	Nov	Des	Januari
1	Pengumpulan Data Awal	■					
2	Pengajuan Judul Penelitian	■					
3	Pengumpulan Teori Penelitian	■					
4	Bimbingan Penyusunan Proposal	■					
5	Seminar Proposal		■				
6	Pengumpulan Data		■	■			
7	Pengolahan Data			■	■		



e : tingkat kesalahan yang dipilih

dengan rumus maka dapat dicari sample sebagai berikut :

$$n = \frac{739}{1+739(0,1)^2} = \frac{739}{1+739 \times 0,01} = \frac{739}{1+7,39}$$

$$n = \frac{739}{8,39} = 88$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang karyawan dari bagian pengolahan, sumber daya manusia dan bagian umum. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 739 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara, studi dokumentasi dan penggunaan angket (kuesioner), yang merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran pernyataan dalam bentuk angket kepada karyawan PTPN IV Medan sebagai responden. Para responden diminta untuk menanggapi angket dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist. Skala Likert ini terdiri dari lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan, sebagaimana yang tercantum pada tabel di bawah ini:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Dalam wawancara, peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden

untuk mendapatkan informasi secara langsung dari perspektif mereka. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, melalui telepon, atau melalui media komunikasi online. Tujuan wawancara adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pandangan, pengalaman, sikap, atau pengetahuan responden terkait dengan topik penelitian. Wawancara dapat bersifat terstruktur, yaitu dengan pertanyaan yang telah direncanakan sebelumnya, atau bersifat tidak terstruktur, di mana peneliti memberikan kebebasan kepada responden untuk menjelaskan dan mengembangkan tanggapan mereka.

### 3.5.2 Angket (Kuisisioner)

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan metode angket (kuesioner). Angket berisi pernyataan yang diberikan kepada responden, yang dalam hal ini adalah karyawan PTPN IV Medan. Responden diminta untuk mengisi angket dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist. Skala Likert terdiri dari lima pilihan jawaban untuk setiap pernyataan, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3.6 Skala pengukuran Linkert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### 3.5.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan infrmasi dengan mempelajari dokumen dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari.

Studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data dari dokumen dokumen yang ada berupa buku, jurnal, laporan, publikasi, data perusahaan dan yang lain lain yang relevan.

### **3.6 Uji Instrument Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang berarti keabsahan atau kebenaran. Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur mampu melakukan fungsi ukurnya (Sugiono, 2020). Validitas mencerminkan tingkat kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsinya sebagai alat pengukur yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jika koefisien determinasi antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017). Dalam rumus tersebut, dengan ketentuan :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel (Sugiyono, 2014).

Berikut ini uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ )**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,608	0,209	Valid
2.	0,518	0,209	Valid
3.	0,513	0,209	Valid
4.	0,557	0,209	Valid
5.	0,340	0,209	Valid
6.	0,527	0,209	Valid
7.	0,245	0,209	Valid
8.	0,539	0,209	Valid
9.	0,268	0,209	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kesejahteraan karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,446	0,209	Valid
2.	0,403	0,209	Valid
3.	0,383	0,209	Valid
4.	0,471	0,209	Valid
5.	0,445	0,209	Valid
6.	0,704	0,209	Valid
7.	0,383	0,209	Valid
8.	0,357	0,209	Valid
9.	0,563	0,209	Valid
10.	0,345	0,209	Valid
11.	0,445	0,209	Valid
12.	0,704	0,209	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X3)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0,771	0,209	Valid
2.	0,663	0,209	Valid
3.	0,613	0,209	Valid
4.	0,648	0,209	Valid
5.	0,667	0,209	Valid
6.	0,558	0,209	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel pelatihan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0,559	0,209	Valid
2.	0,374	0,209	Valid
3.	0,603	0,209	Valid
4.	0,559	0,209	Valid
5.	0,561	0,209	Valid
6.	0,556	0,209	Valid
7.	0,553	0,209	Valid
8.	0,553	0,209	Valid
9.	0,524	0,209	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indikator yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Kendra, 2012). Ini sejalan dengan pendapat Ghozali, Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2009). penelitian ini menggunakan rumus cronbach alpha menurut Ghozali dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = Varians keseluruhan instrument

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kesejahteraan Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,688	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,709	Reliabel
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	0,709	Reliabel
Kinerja (Y)	0,726	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

### 3.7 Teknik Analisi Data

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah model yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari penyimpangan asumsi klasik.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009) :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

$\alpha$  : Koefisien Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi

$\varepsilon$  : Residual

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik diperlukan untuk menguji hipotesis karena analisis model yang digunakan adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik normal probability plot. Jika titik-titik atau data berada dekat dengan atau mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik

menjauh, tersebar, dan tidak mengikuti garis diagonal, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak memiliki distribusi normal.

### **3.7.2.2 Uji Multikoleniaritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan atau nilai  $Tolerance > 0,1$  maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya (Gunawan & Saragih, 2019).

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji apakah variabilitas dari kesalahan (residuals) dalam model regresi berbeda secara signifikan di berbagai tingkat nilai prediktor (variabel independen). Heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas kesalahan tidak konstan sepanjang rentang nilai prediktor. Dalam uji Heteroskedastisitas, tujuannya adalah untuk mengevaluasi apakah ada pola sistematis dalam kesalahan dan apakah pola tersebut mempengaruhi hasil analisis regresi. Uji Heteroskedastisitas umumnya dilakukan dengan memeriksa pola residual pada scatter plot atau dengan menggunakan tes statistik seperti tes Breusch-Pagan atau tes White. Jika ditemukan adanya Heteroskedastisitas, tindakan yang dapat

diambil termasuk melakukan transformasi variabel, menggunakan metode estimasi yang lebih robust, atau mempertimbangkan penggunaan model regresi yang lebih sesuai.

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Ghozali (2013:99) dalam Ahmad et al., (2019) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level, alpha 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Pengujian signifikansi uji t dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso Slamet, 2014) sebagai berikut:

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

$$dk = n - 2$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

$t_{tabel}$  = Nilai t dan tabel t berdasarkan n.

### 3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Ghozali (2013:98) dalam Ahmad et al., (2019) menyatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ).

Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso Slamet, 2014) sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

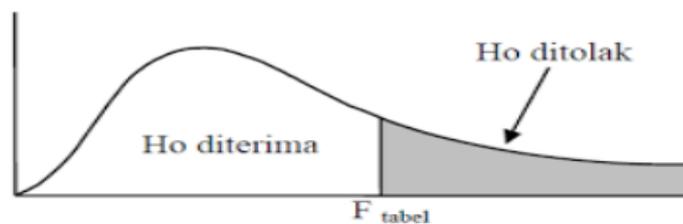
$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Sedangkan jika nilai  $F$  hitung lebih kecil dari nilai  $F$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis Uji F

### 3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen ( $X$ ) (Santoso Slamet, 2014:63). Nilai

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dihitung dengan rumus (Santoso, 2014) :

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y)}{\sum y^2} \text{dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi antara Y dengan X1 dan X2

$b_1$  = koefisien prediktor X1

$b_2$  = koefisien prediktor X2

$\sum X_1 Y$  = Jumlah produk X1 dengan Y

$\sum X_2 Y$  = Jumlah produk X2 dengan Y

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium Y

Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R negative, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol. Secara matematis jika  $R^2 = 1$  maka Adjusted  $R^2 = R^2 = 1$ , sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k)/(n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negatif.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X1), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X3) dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 88 orang responden yaitu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kesejahteraan Karyawan, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Pelatihan maupun variabel Kinerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	48	54.5	54.5	54.5
Laki-laki	40	45.5	45.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 48 orang karyawan perempuan (54,5%) dan 40 orang karyawan laki-laki (45,5) dari total keseluruhan 88 orang karyawan. Komposisi karyawan perempuan lebih banyak dari karyawan laki laki, dapat berdampak bagi pekerjaan, yang mana pekerjaan kantor lebih banyak kegiatan administrasi, dimana pegawai perempuan lebih cocok untuk pekerjaan tersebut, sehingga hasil kerja lebih baik.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	8	9.1	9.1	9.1
25-40 Tahun	54	61.4	61.4	70,5
> 40 Tahun	26	29.5	29.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar (9,1%), 54 orang karyawan yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (61,4%), dan 26 orang karyawan yang berusia >40 tahun atau sebesar (29,5%). Berarti karyawan yang paling banyak adalah yang berusia 25-40 tahun (tergolong angkatan muda). Karyawan muda ini tentu lebih aktif sehingga dapat meningkatkan produktifitas.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	4.5	4.5	4.5
Diploma	16	18.2	18.2	22.7
Sarjana	68	77.3	77.3	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 4 orang karyawan berpendidikan SMA (4,5%), Diploma sebanyak 16 orang atau sebesar (18,2%), 68 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (77,3%). Sebagian besar karyawan menempuh pendidikan tinggi sehingga kualitas yang dimiliki karyawan-karyawan tersebut cenderung lebih baik sehingga berdampak positif bagi perusahaan atau kinerja perusahaan.

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

##### a. Variabel Kinerja

**Tabel. 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor rata-rata	Ket.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Kualitas</b>												
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor	35	39,8	46	52,3	6	6,8	1	1,1	0	0	3,44	Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diminta perusahaan.	31	35,2	54	61,4	2	2,3	1	1,1	0	0	3,44	Baik
Saya melakukan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah	35	39,8	46	52,3	7	8	0	0	0	0	3,45	Baik

<b>Kuantitas</b>												
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah produk yang menjadi beban kerja saya.	30	34,1	51	58	7	8	0	0	0	0	3,41	Baik
Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang penting.	34	38,6	49	55,7	4	4,5	1	1,1	0	0	3,52	Baik
Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu	34	38,6	45	51,1	8	9,1	1	1,1	0	0	3,41	Baik
<b>Kerja Sama</b>												
Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu	28	31,8	51	58	9	10,2	0	0	0	0	3,37	Cukup Baik
Saya mendukung rekan timnya ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan.	37	42	42	47,7	7	8	2	2,3	0	0	3,76	Baik
Saya dapat bekerja dalam tim	51	58	24	27,3	12	13,6	1	1,1	0	0	3,53	Baik

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53.3%. Sedangkan yang sangat setuju 39,8%, Berarti sebagian besar (93,1%) pegawai menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor. Namun masih ada 6,9% yang menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diminta perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61,4%. Sedangkan yang sangat setuju 35,2%, Berarti sebagian besar (96,6%) pegawai menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diminta perusahaan. Namun masih

ada 6,9% yang menyatakan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diminta perusahaan.

- 3) Jawaban responden tentang Saya melakukan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52,3%. Sedangkan yang sangat setuju 39,8%, Berarti sebagian besar (92,1%) pegawai menyatakan melakukan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah. Namun masih ada 7,9% yang menyatakan belum melakukan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah produk yang menjadi beban kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58%. Sedangkan yang sangat setuju 34,1%, Berarti sebagian besar (92,1%) pegawai menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah produk yang menjadi beban kerja saya. Namun masih ada 7,9% yang menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah produk yang menjadi beban kerja saya.
- 5) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang penting, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55,7%. Sedangkan yang sangat setuju 38,6%, Berarti sebagian besar (94,3%) pegawai menyatakan mampu menyelesaikan tidak pernah absen kerja tanpa alasan yang penting. Namun masih ada 5,7% yang menyatakan pernah absen kerja tanpa alasan yang penting.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51,5%. Sedangkan

yang sangat setuju 38,6%, Berarti sebagian besar (90,1%) pegawai menyatakan selalu mencapai target kerja tepat waktu. Namun masih ada 9,9% yang menyatakan belum selalu mencapai target kerja tepat waktu.

- 7) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58%. Sedangkan yang sangat setuju 31,8%, Berarti sebagian besar (89,8%) pegawai menyatakan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Namun masih ada 10,2% yang menyatakan belum dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- 8) Jawaban responden tentang Saya mendukung rekan timnya ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47,7%. Sedangkan yang sangat setuju 42,0%, Berarti sebagian besar (89,7%) pegawai menyatakan mendukung rekan timnya ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan. Namun masih ada 10,3% yang menyatakan belum mendukung rekan timnya ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan.
- 9) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dalam tim, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%. Sedangkan yang setuju 27,3%, Berarti sebagian besar (85,3%) pegawai menyatakan dapat bekerja dalam tim. Namun masih ada 14,7% yang menyatakan belum dapat bekerja dalam tim.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, semua indikator tergolong baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kinerja pegawai relatif baik. Meskipun masih ada sebagian kecil yang menggambarkan

kondisi Kinerja pegawai perusahaan ini kurang baik, terutama pada masalah beban kerja dan bekerja dalam tim.

### b. Variabel Kesejahteraan Karyawan

**Tabel. 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Kesejahteraan Karyawan (X1)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor rata-rata	Ket.
	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%		
<b>Tunjangan pengganti penghasilan</b>												
Selain gaji saya mendapat tunjangan jabatan.	13	14,8	49	55,7	25	28,4	1	1,1	0	0	3,07	Cukup Baik
Disamping gaji dan tunjangan jabatan saya mendapat tunjangan perbaikan penghasilan.	14	15,9	56	63,6	14	15,9	4	4,5	0	0	3,12	Cukup Baik
Saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.	14	15,9	53	60,2	20	22,7	1	1,1	0	0	3,12	Cukup Baik
<b>Tunjangan yang memberikan rasa aman/Jaminan sosial</b>												
Saya mendapatkan jaminan sosial berupa asuransi kesehatan dari perusahaan.	20	22,7	49	55,7	18	20,5	1	1,1	0	0	3,20	Cukup Baik
Saya mendapatkan jaminan asuransi tenaga kerja dari perusahaan.	10	11,4	60	68,2	17	19,3	1	1,1	0	0	3,11	Cukup Baik
Karyawan mendapatkan tunjangan perjalanan dinas bila melakukan tugas diluar kota.	20	22,7	51	58	17	19,3	0	0	0	0	3,22	Cukup Baik
<b>Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan</b>												
Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu	27	30,7	52	59,1	9	10,2	1	1,1	0	0	3,38	Cukup Baik
Saya mendukung rekan timnya ketika mereka menghadapi kesulitan atau tantangan.	28	31,8	51	58	9	10,2	0	0	0	0	3,37	Cukup Baik
Saya dapat bekerja dalam tim	24	27,3	52	59,1	12	13,6	0	0	0	0	3,30	Cukup Baik

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Selain gaji saya mendapat tunjangan jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55.7%. Sedangkan

yang sangat setuju 14,8%, Berarti sebagian besar (70,5%) pegawai menyatakan bahwa selain gaji ada tunjangan jabatan yang diterima pegawai. Namun masih ada 29,5% yang menyatakan bahwa selain gaji tidak ada tunjang jabatan yang diterima.

- 2) Jawaban responden tentang Disamping gaji dan tunjangan jabatan saya mendapat tunjangan perbaikan penghasilan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63,6%. Sedangkan yang sangat setuju 15,9%, Berarti sebagian besar (79,5%) pegawai menyatakan bahwa selain gaji ada tunjangan perbaikan penghasilan yang diterima pegawai. Namun masih ada 19,5% yang menyatakan bahwa selain gaji tidak ada tunjang perbaikan penghasilan yang diterima.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60,2%. Sedangkan yang sangat setuju 15,9%, Berarti sebagian besar (76,1%) pegawai menyatakan bahwa gaji dan tunjang yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun masih ada 23,9% yang menyatakan bahwa gaji dan tunjang yang diberikan belum dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan jaminan sosial berupa asuransi kesehatan dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55,7%. Sedangkan yang sangat setuju 22,7%, Berarti sebagian besar (78,4%) pegawai menyatakan bahwa mendapat jaminan

sosial dari perusahaan. Namun masih ada 21,6% yang menyatakan bahwa belum mendapat jaminan sosial dari perusahaan.

- 5) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan jaminan asuransi tenaga kerja dari perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56%. Sedangkan yang sangat setuju 11,4%, Berarti sebagian besar (67%) pegawai menyatakan mendapatkan jaminan asuransi tenaga kerja dari perusahaan. Namun masih ada 33% yang menyatakan bahwa belum mendapatkan jaminan asuransi tenaga kerja dari perusahaan.
- 6) Jawaban responden tentang Karuawan mendapatkan tunjangan perjalanan dinas bila melakukan tugas diluar kota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 68.2%. Sedangkan yang sangat setuju 22,7%, Berarti sebagian besar (81,8%) pegawai menyatakan bahwa mendapatkan tunjangan perjalanan dinas bila melakukan tugas diluar kota. Namun masih ada 18,2% yang menyatakan bahwa mendapatkan tunjangan perjalanan dinas bila melakukan tugas diluar kota.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan mendapatkan pelatihan yang mendukung pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59.1%. Sedangkan yang sangat setuju 30,7%, Berarti sebagian besar (89,8%) pegawai menyatakan bahwa mendapatkan pelatihan yang mendukung pekerjaan. Namun masih ada 10,2% yang menyatakan bahwa belum mendapatkan pelatihan yang mendukung pekerjaan saya.
- 8) Jawaban responden tentang Karyawan yang berprestasi diberi kesempatan yang sama untuk promosi jabatan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%. Sedangkan yang sangat setuju 31,8%, Berarti

sebagian besar (89,8%) pegawai menyatakan bahwa Karyawan yang berprestasi diberi kesempatan yang sama untuk promosi jabatan. Namun masih ada 10,2% yang menyatakan bahwa Karyawan yang berprestasi belum diberi kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.

- 9) Jawaban responden tentang Karyawan mempunyai fasilitas pinjaman yang dapat digunakan bila diperlukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 59,1%. Sedangkan yang sangat setuju 27,3%, Berarti sebagian besar (86,4%) pegawai menyatakan bahwa Karyawan mempunyai fasilitas pinjaman yang dapat digunakan bila diperlukan. Namun masih ada 13,6% yang menyatakan bahwa Karyawan belum mempunyai fasilitas pinjaman yang dapat digunakan bila diperlukan.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Kesejahteraan Karyawan, semua indikator tergolong baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kesejahteraan karyawan relatif baik. Meskipun masih ada sebagian kecil yang menggambarkan kondisi kesejahteraan pegawai perusahaan ini kurang baik, terutama pada masalah tunjangan jabatan, peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial.

### c. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel. 4.7**

#### **Skor Angket untuk Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor rata-rata	Ket.
	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%		
<b>Penerangan</b>												
Saya merasa Penerangan di ruang kerja saya memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	38	43,2	47	53,4	1	1,1	2	2,3	0	0	3,5	Baik

Saya merasa penerangan di ruang rapat dan area umum lainnya cukup memadai	40	45,5	45	51,1	3	3,4	0	0	0	0	3,53	Baik
<b>Suhu Udara</b>												
Suhu udara di tempat kerja saya nyaman untuk menjalankan tugas.	45	51,1	40	45,5	3	3,4	0	0	0	0	3,53	Baik
Di tempat kerja karyawan disediakan alat pengatur suhu ruangan	43	48,9	43	48,9	2	2,3	0	0	0	0	3,57	Baik
<b>Kebisingan</b>												
Tidak terdapat sumber kebisingan dari dalam tempat kerja yang mrngganggu konsentrasi kerja	45	51,1	40	45,5	2	2,3	1	1,1	0	0	3,57	Baik
Tempat kerja tidak mendapat gangguan kebisingan dari luar.	42	47,7	42	47,7	3	3,4	1	1,1	0	0	3,53	Baik
<b>Kebersihan dan Kualitas Udara</b>												
Kebersihan di area kerja saya memenuhi standar kebersihan yang diharapkan	39	44,3	47	53,4	2	2,3	0	0	0	0	3,53	Baik
Saya merasa kebersihan di area kerja saya mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya.	46	52,3	39	44,3	3	3,4	0	0	0	0	3,59	Baik
<b>Keamanan kerja</b>												
Saya merasa tempat kerja cukup aman untuk melaksanakan pekerjaan.	35	39,8	32	36,4	15	17	6	6,8	0	0	3,27	Cukup Baik
Alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja tersedia di tempat kerja.	28	31,8	46	52,3	7	8	7	8	0	0	3,26	Cukup Baik
<b>Warna</b>												
Warna dinding ruangan kerja menciptakan suasana yang nyaman	45	51,1	40	45,5	2	2,3	1	1,1	0	0	3,57	Baik
Pemilihan warna untuk ruangan kerja cukup harmonis dan nyaman untuk pemandangan	42	47,7	42	47,7	3	3,4	1	1,1	0	0	3,53	Baik

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa Penerangan di ruang kerja saya memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53,4%. Sedangkan yang sangat

setuju 43,2%, Berarti sebagian besar (96.6%) pegawai menyatakan merasa Penerangan di ruang kerja saya memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun masih ada 3,4% yang menyatakan bahwa merasa Penerangan di ruang kerja saya belum memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa penerangan di ruang rapat dan area umum lainnya cukup memadai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51.1%. Sedangkan yang sangat setuju 45,5%, Berarti sebagian besar (96.6%) pegawai menyatakan penerangan di ruang rapat dan area umum lainnya cukup memadai. Namun masih ada 3,4% yang menyatakan bahwa penerangan di ruang rapat dan area umum lainnya belum cukup memadai.
- 3) Jawaban responden tentang Suhu udara di tempat kerja saya nyaman untuk menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak atau 51.1%. Sedangkan yang setuju 45,5%, Berarti sebagian besar (96.6%) pegawai menyatakan Suhu udara di tempat kerja saya nyaman untuk menjalankan tugas. Namun masih ada 3,4% yang menyatakan bahwa Suhu udara di tempat kerja saya belum nyaman untuk menjalankan tugas.
- 4) Jawaban responden tentang Di tempat kerja karyawan disediakan alat pengatur suhu ruangan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak atau 48,9%. Sedangkan yang sangat setuju 48,9%, Berarti sebagian besar (97.8%) pegawai menyatakan Di tempat kerja karyawan disediakan alat pengatur suhu ruangan. Namun masih ada 2,2% yang

menyatakan bahwa Di tempat kerja karyawan belum disediakan alat pengatur suhu ruangan.

- 5) Jawaban responden tentang Tidak terdapat sumber kebisingan dari dalam tempat kerja yang mrngganggu konsentrasi kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 51.1%. Sedangkan yang setuju 45,5%, Berarti sebagian besar (96.6%) pegawai menyatakan Tidak terdapat sumber kebisingan dari dalam tempat kerja yang mrngganggu konsentrasi kerja. Namun masih ada 3,4% yang menyatakan bahwa terdapat sumber kebisingan dari dalam tempat kerja yang mrngganggu konsentrasi kerja.
- 6) Jawaban responden tentang Tempat kerja tidak mendapat gangguan kebisingan dari luar, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47.7%. Sedangkan yang sangat setuju 47,7%, Berarti sebagian besar (95.4%) pegawai menyatakan Tempat kerja tidak mendapat gangguan kebisingan dari luar. Namun masih ada 4,6% yang menyatakan bahwa Tempat kerja tidak mendapat gangguan kebisingan dari luar.
- 7) Jawaban responden tentang Kebersihan di area kerja saya memenuhi standar kebersihan yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53.4%. Sedangkan yang sangat setuju 44,3%, Berarti sebagian besar (97.7%) pegawai menyatakan Kebersihan di area kerja saya memenuhi standar kebersihan yang diharapkan. Namun masih ada 2,3% yang menyatakan bahwa Kebersihan di area kerja saya belum memenuhi standar kebersihan yang diharapkan.

- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa kebersihan di area kerja saya mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52,3%. Sedangkan yang sangat setuju 44,3%, Berarti sebagian besar (97,7%) pegawai menyatakan kebersihan di area kerja saya mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya. Namun masih ada 2,3% yang menyatakan bahwa kebersihan di area kerja saya mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas saya.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa tempat kerja cukup aman untuk melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,8%. Sedangkan yang setuju 36,4%, Berarti sebagian besar (76,2%) pegawai menyatakan Saya merasa tempat kerja cukup aman untuk melaksanakan pekerjaan. Namun masih ada 23,8% yang menyatakan bahwa Saya merasa tempat kerja belum cukup aman untuk melaksanakan pekerjaan.
- 10) Jawaban responden tentang Alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja tersedia di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52,3%. Sedangkan yang sangat setuju 31,8%, Berarti sebagian besar (80,1%) pegawai menyatakan Alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja tersedia di tempat kerja. Namun masih ada 19,9% yang menyatakan bahwa Alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja tersedia di tempat kerja.
- 11) Jawaban responden tentang Warna dinding ruangan kerja menciptakan suasana yang nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju atau 51,1%. Sedangkan yang setuju 45,5%, Berarti sebagian besar (96,6%)

pegawai menyatakan Warna dinding ruangan kerja menciptakan suasana yang nyaman. Namun masih ada 3,4% yang menyatakan bahwa Warna dinding ruangan kerja menciptakan suasana yang nyaman.

- 12) Jawaban responden tentang Pemilihan warna untuk ruangan kerja cukup harmonis dan nyaman untuk pemandangan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47,7%. Sedangkan yang sangat setuju 45,5%, Berarti sebagian besar (93,2%) pegawai menyatakan Pemilihan warna untuk ruangan kerja cukup harmonis dan nyaman untuk pemandangan. Namun masih ada 6,8% yang menyatakan bahwa Pemilihan warna untuk ruangan kerja belum cukup harmonis dan nyaman untuk pemandangan.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja, semua indikator tergolong baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja di perusahaan ini relatif baik. Meskipun masih ada sebagian kecil yang menggambarkan kondisi lingkungan kerja pegawai perusahaan ini kurang baik, terutama pada masalah keamanan kerja dan ketersediaan alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja..

#### d. Variabel pelatihan

**Tabel. 4.8**  
**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X3)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Skor rata-rata	Ket.
	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%	Sig	%		
<b>Tujuan Pelatihan</b>												
Pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan kerja saya	31	35,2	42	47,7	10	11,4	5	5,7	0	0	3,30	Cukup Baik
Setelah menjalani pelatihan, kinerja saya meningkat	38	43,2	34	38,6	10	11,4	6	6,8	0	0	3,34	Cukup Baik
<b>Materi</b>												
Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan	25	28,4	52	59,1	11	12,5	0	0	0	0	3,32	Cukup Baik

kebutuhan pekerjaan saya													
Materi pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya atats pekerjaan saya.	35	39,8	39	44,3	13	14,8	1	1,1	0	0	3,38	Cukup Baik	
<b>Metode</b>													
Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan saya efektif.	30	34,1	46	52,3	10	11,4	2	2,3	0	0	3,34	Cukup Baik	

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47.7%. Sedangkan yang sangat setuju 35,2%, Berarti sebagian besar (83,9%) pegawai menyatakan pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan kerja saya. Namun masih ada 16,1% yang menyatakan bahwa pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan kerja saya.
- 2) Jawaban responden tentang setelah menjalani pelatihan, kinerja saya meningkat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43,2%. Sedangkan yang setuju 38,6%, Berarti sebagian besar (81,8%) pegawai menyatakan setelah menjalani pelatihan, kinerja saya meningkat. Namun masih ada 18,9% yang menyatakan bahwa setelah menjalani pelatihan, kinerja saya belum meningkat.
- 3) Jawaban responden tentang materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59.1%. Sedangkan yang sangat setuju 28,4%, Berarti sebagian besar (87,5%) pegawai menyatakan materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. Namun masih ada 12,5% yang

menyatakan bahwa materi pelatihan yang saya ikuti tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.

- 4) Jawaban responden tentang materi pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya atats pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44,3%. Sedangkan yang sangat setuju 39,8%, Berarti sebagian besar (84,1%) pegawai menyatakan materi pelatihan dapat meningkatkan pemahaman saya atats pekerjaan saya. Namun masih ada 12,5% yang menyatakan materi pelatihan belum dapat meningkatkan pemahaman saya atas pekerjaan saya.
- 5) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan saya efektif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52,3%. Sedangkan yang sangat setuju 34,1%, Berarti sebagian besar (84,1%) pegawai menyatakan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan saya efektif. Namun masih ada 15,9% yang menyatakan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan saya tidak efektif.
- 6) Jawaban responden tentang Metode yang digunakan dalam pelatihan dapat meningkatkan partisipasi aktif peserta, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53.4%. Sedangkan yang sangat setuju 35,2%, Berarti sebagian besar (88,6%) pegawai Metode yang digunakan dalam pelatihan dapat meningkatkan partisipasi aktif peserta. Namun masih ada 11,4% yang menyatakan Metode yang digunakan dalam pelatihan belum dapat meningkatkan partisipasi aktif peserta.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel Pelatihan, semua indikator tergolong baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan yang diberikan perusahaan relatf baik. Meskipun masih ada sebagian

kecil yang menggambarkan kondisi pelatihan di perusahaan ini kurang baik, terutama pada masalah materi pelatihan dan dampaknya bagi kinerja.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel Persamaan regresi linear berganda yang dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	6.562	4.426	
Kesejahteraan Karyawan	.198	.094	.169
Lingkungan Kerja	.257	.086	.294
Pelatihan	.456	.105	.420

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 6,562$$

$$b_1 = 0,198$$

$$b_2 = 0,257$$

$$b_3 = 0,456$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,562 + 0,198X_1 + 0,257X_2 + 0,456X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 6,562$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Pelatihan ( $X_3$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 6,562.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,198$  menunjukkan apabila Kesejahteraan Karyawan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 19,8%. Kontribusi yang diberikan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja sebesar 19,8%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,257$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 25,7%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 25,7 % dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel di atas.
- d) Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,456$  menunjukkan apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 45,6%. Kontribusi yang diberikan Pelatihan terhadap Kinerja sebesar 45,6%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Variabel  $X_1$

(Kesejahteraan Karyawan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel. Untuk itu perlu adanya perhatian untuk meningkatkan secara bersama-sama, agar terjadi synergy yang vbaik sehingga dapat meningktkan kinerja jauh lebih baik lagi

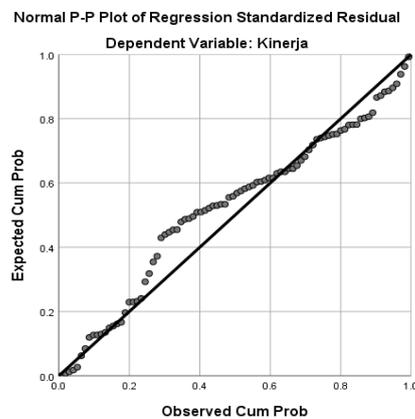
#### 4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

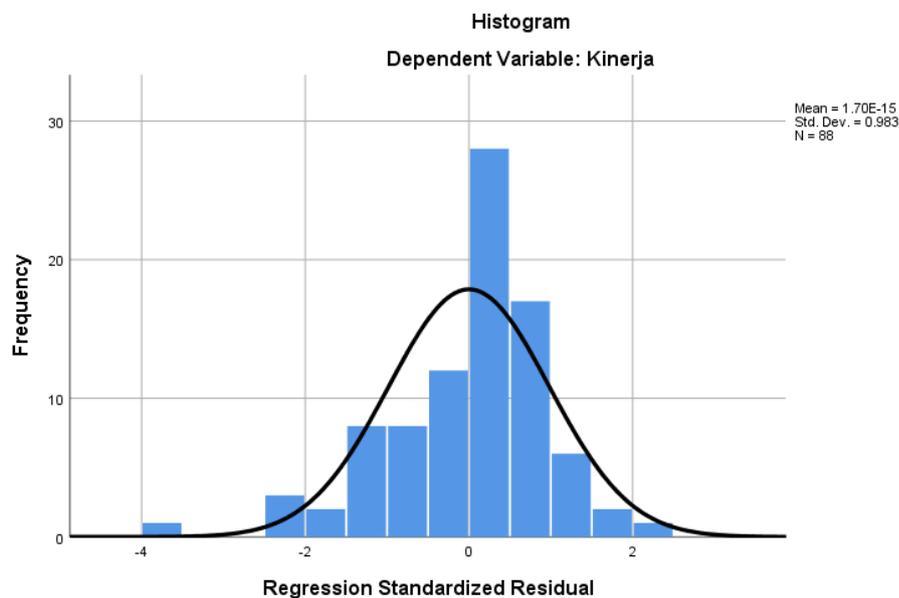
##### a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memilliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

#### b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

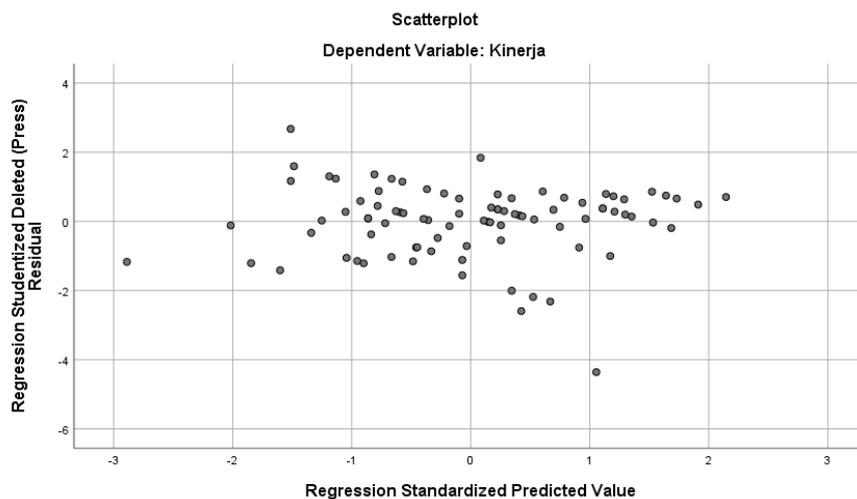
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kesejahteraan Karyawan	.944	1.060
Lingkungan Kerja	.641	1.560
Pelatihan	.656	1.525

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

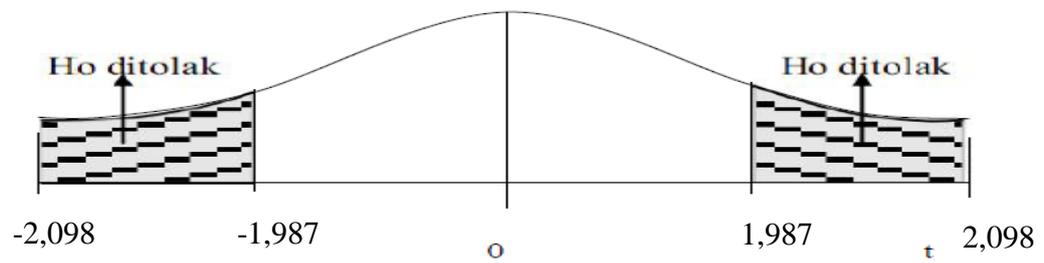
**Tabel 4.11 Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.562	4.426		1.483	.142
Kesejahteraan Karyawan	.198	.094	.169	2.098	.039
Lingkungan Kerja	.257	.086	.294	3.005	.003
Pelatihan	.456	.105	.420	4.339	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Diolah (2023)

#### 1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja

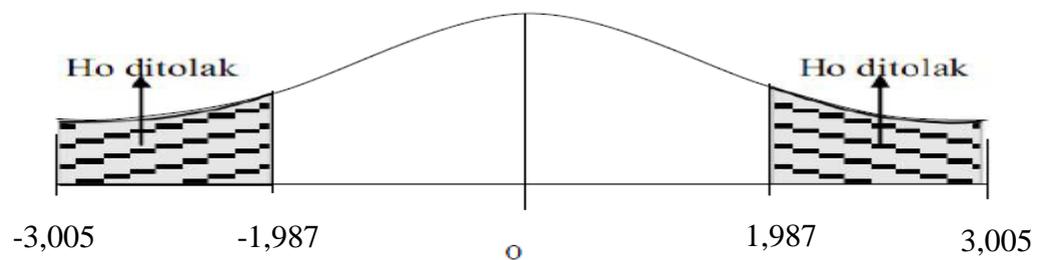
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung  $2,098 > 1,987$  (t tabel) dengan probabilitas sig  $0,039 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja**

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar  $3,005 > 1,987$  (t tabel) dengan probabilitas sig  $0,003 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

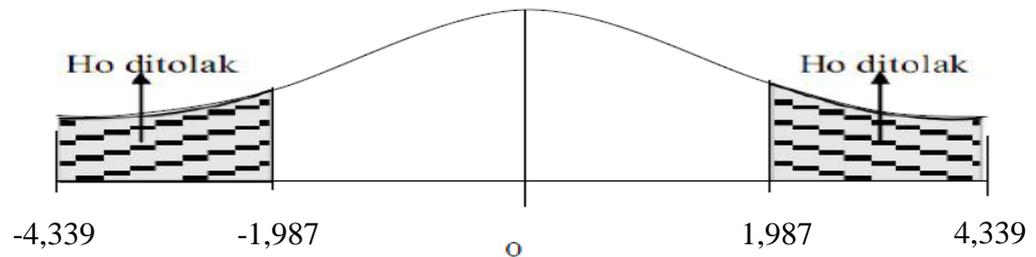


**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

## 3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung  $4,339 > 1,987$  (t tabel) dengan probabilitas sig  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

#### 4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

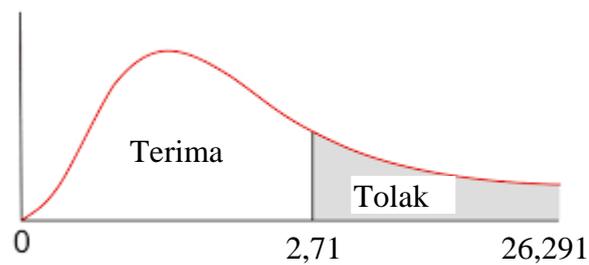
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.458	3	140.486	26.291	.000 <sup>b</sup>
	Residual	448.860	84	5.344		
	Total	870.318	87			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 26,291 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,71 tau  $F_{tabel} 26,291 > F_{hitung} 2,71$  dengan sig  $0.000 < \alpha = 0,05$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Berarti Kesejahteraan Karyawan( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.7 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kesejahteraan Karyawan( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.696 <sup>a</sup>	.484	.466	2.31162	.484	26.291	3	84	.000	1.538

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,696 \times 100\% \\
 &= 48,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,484 atau 48,4% menunjukkan sekitar 48,4% variabel Kinerja ( $Y$ ) dipengaruhi Kesejahteraan Karyawan( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ). Sisanya 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kesejahteraan Karyawan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (D. Hasibuan, 2020). Oleh karena itu kesejahteraan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan bukan hanya sebagai kewajiban tapi juga upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga menjadi lebih baik, unggul dan dapat bersaing di era global ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) dan Maula et al., (2020) bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan karyawan menjadi indikator utama kesuksesan dalam mencapai kehidupan yang berarti, karena mampu memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan karyawan, bukan hanya sebagai kewajiban moral, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat menjadi lebih baik, lebih unggul, dan lebih kompetitif di era global ini.

Kesejahteraan karyawan bukan hanya sekadar indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga mencakup

aspek-aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, keamanan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan perhatian terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketika perusahaan mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, bersemangat, dan berdaya saing.

Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas, perusahaan dapat mengurangi turnover karyawan, meningkatkan retensi bakat, serta meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan. Hal ini tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam era globalisasi ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tidak hanya merupakan tanggung jawab moral, tetapi juga investasi strategis untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja bukan hanya sekadar ruang fisik di mana pekerja bekerja, tetapi juga mencakup semua elemen yang memengaruhi kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Ini meliputi tempat kerja yang mencakup ruang kerja, ruang rapat, atau area kolaborasi, serta fasilitas dan alat bantu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien, seperti komputer, perangkat lunak, dan peralatan kantor lainnya.

Selain itu, jenis pekerjaan yang dilakukan dan karakteristiknya juga merupakan bagian dari lingkungan kerja. Misalnya, apakah pekerjaan itu memerlukan kreativitas, kejelian dalam detail, atau kolaborasi tim. Kebersihan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta pencahayaan yang cukup untuk memungkinkan pekerja melaksanakan tugas dengan jelas dan aman.

Ketika lingkungan kerja ditunjang oleh ketenangan, dengan minimnya gangguan atau kebisingan yang tidak perlu, karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Tak kalah pentingnya adalah hubungan kerja antara individu di lingkungan tersebut. Komunikasi yang baik, dukungan tim, dan

budaya kerja yang positif dapat menciptakan atmosfer yang memotivasi dan memperkuat produktivitas.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang optimal memperhitungkan berbagai faktor ini, yang kesemuanya saling berinteraksi dan mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dan bagaimana karyawan merasa dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

### **3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Menurut Santoso (2012:1) “pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu”. Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam konteks perusahaan, karena dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan menjadi sarana untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dapat berkembang dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan memperluas pemahaman mereka terhadap tugas-tugas yang harus mereka laksanakan. Dengan meningkatnya kualifikasi dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, dapat diharapkan bahwa kinerja mereka akan semakin efektif dan berdampak positif pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Pengujian hipotesis ini dapat mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan oleh Monika et al., (2022), Siagian dan Khair (2018).

Dengan adanya pelatihan, karyawan diberikan kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Mereka dapat mengembangkan kemampuan baru, menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi atau kebijakan perusahaan, dan memperluas wawasan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seiring dengan itu, pelatihan juga memfasilitasi transfer pengetahuan dan praktik terbaik di antara karyawan, yang dapat menghasilkan efisiensi dan inovasi dalam proses kerja.

Lebih jauh lagi, pelatihan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya tentang pengembangan individu, tetapi juga tentang membangun keunggulan kompetitif perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

#### **4. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja**

Terdapat hubungan yang kuat antara kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Ketika aspek-aspek seperti kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan kerja, serta program pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat pula. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, kualitas lingkungan kerja yang diberikan, dan keunggulan pelatihan yang diimplementasikan, maka kemampuan dan hasil kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Monika et al., 2022) ditemukan suatu fakta bahwa keberadaan dimensi Lingkungan Kerja X1, Pelatihan X2 dan Kompensasi X3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y di Koperasi Sai Betik. Karena kesejahteraan juga sangat berhubungan dengan kompensasi yang diberikan maka kompensasi dapat mewakili variabel kesejahteraan karyawan. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ada hubungan yang erat antara kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan pelatihan dengan kinerja karyawan. Ketika kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif diciptakan, dan program pelatihan yang efektif diimplementasikan, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan, kualitas lingkungan kerja yang disediakan, dan keunggulan pelatihan yang diberikan, maka kemampuan dan hasil kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, akan membantu karyawan merasa lebih percaya diri dan terampil dalam menjalankan tugas mereka. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menginvestasikan sumber daya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyediakan program pelatihan yang berkualitas, karena hal ini dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, hal ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Perusahaan hendaknya mempertahankan bahkan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang sudah cukup baik karena akan meningkatkan kinerja para

karyawan. Meskipun Kesejahteraan karyawan didapati sudah cukup baik namun masih ada secara khusus perlu diperhatikan antara lain mengenai tunjangan jabatan, kesejahteraan karyawan dan jamin sosial.

2. Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerjs karyawan, baik fisik maupun non-fisik agar tercipta lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja, Maka Lingkungan kerja perlu diperhatikan dan diupayakan untuk terus jaga dan ditingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman sehingga meningkatkan kinerjanya. Mengingat bahwa lingkungan kerja perusahaan sudah cukup baik namun masih ada sebagian kecil yang secara khusus perlu diperhatikan lebih lanjut seperti keamanan tempat kerja dan alat alat kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Diharapkan pihak manajemen selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atau kegiatan pelatihan yang dilakukan selama ini, upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan kegiatan pelatihan secara kontinu dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Pelatihan perlu diperhatikan guna meningkatkan keterampilan karyawan yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Walaupun pelatihan yang diberikan perusahaan sudah relative baik namun masih ada secara khusus yang perlu diperhatikan yaitu mengenai materi pelatihan dan kesesuaiannya dengan pekerjaan.
4. Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan agar diperhatikan dan terus ditingkatkan secara bersama karena akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Banyak Faktor yang mempengaruhi Kinerja namun dalam penelitian ini dibatasi hanya atas 3 faktor, yaitu Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan.
2. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki banyak kebun dan kantor administrasi, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kantor pusat yang berada di Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 3(2), 1–17.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Anshori, I. (2020). Hubungan Antara Kesejahteraan dengan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Online Universitas Muhammadiyah Surabaya*, 274–282.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 5(2), 64–69.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Gunawan, Y. I., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Medis Dan Inovasi Layanan Administrasi Terhadap Kepuasan Pasien. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 33.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140.
- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantera III (PERSERO) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 17–24.

- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Gunung Agung.*
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 71–80.
- Hasibuan, T. (2015). Pengaruh kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Procedia Economics and Finance, 3*(1), 571–580.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R (2023). *Manajemen SDM Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi.* UMSU Press.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance With Work Environment As Moderating Variable. *JMD: Dewata's Journal of Management and Business, 3*(1), 66-79.
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 5*(1), 115–134.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2*(2), 38–55.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid studi pada perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 2020, 70–82.*
- Makutika, D. H. P., Adolfina, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6*(4), 3473–3482.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Cetakan Ke-2.* PT. Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 129–147.
- Maula, L. H., Jamil, A. S., & Zuana, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Al-Tsiqoh*, 5(1), 80–91.
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 133–150.
- Munandar. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Munandar, A. . (2006). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-:Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Notoadmojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja. *Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1, 1–7.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahmanidal, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Customer Care Yang Menerapkan Work From Home di Bidang Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(2), 6.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Saidah, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 261–274.
- Santoso, S. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo : Umpo Press.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.

- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya. (Vol. 28).
- Sedarmayanti, S. (2011). *Tata kerja dan prokdutivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugeng, S., Tirtayasa, S., & Khair Pasaribu, H. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1)(2)(3). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sugiono. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Syaripuddin, J. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ASKES. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 9–25.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). The Influence of Training, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 2(1), 104-16
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Thoyibah, T. Y. (2018). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance. *Jurnal Repository Universitas Widyatama*, 7–42.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90-101
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53.
- Yunior, D. R. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar. *Management*, 2(1), 1–14.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.