

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada PT. Lembah Tidar Jaya)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Karnelis Adi Wijaya
NPM. 14.0101.0023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada PT. Lembah Tidar Jaya)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
Karnelis Adi Wijaya

NIM. 14.0101.0023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT. Lembah Tidar Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Karnelis Adi Wijaya

NPM 14.0101.0023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 7 Februari 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.
Pembimbing

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Ketua

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 16 FEB 2019.....

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karnelis Adi Wijaya

NIM : 14.0101.0023

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi ; Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN DAN
LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada PT. Lembah Tidar Jaya)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dengan gelar kesarjanaannya),

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan,

Magelang, Januari 2019

Pembuat Pernyataan,



Karnelis Adi Wijaya
NIM. 14.0101.0023

RIWAYAT HIDUP

Nama : Karnelis Adi Wijaya
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Wonosobo, 17 Desember 1993
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Desa Kapencar, Dusun Sontonayan RT 06/02 Kertek, Kab. Wonosobo
Alamat Email : Karnelis123@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2001-2006) : SD N 1 Kapencar
SMP (2006-2009) : SMP Negeri 1 Kertek
SMA (2009-2012) : SMK Dr. Soetomo Temanggung
Perguruan Tinggi (2014-2019) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi :

- Anggota/Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2014-2015)
- Anggota/Pengurus Mahasiswa Pencinta Alam Rimba Raya Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2014-Seumur Hidup)
- Anggota/Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2015-2016)
- Anggota/Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas, Universitas Muhammadiyah Magelang Periode (2016-2017)

Magelang, Januari 2019
Peneliti



Karnelis Adi Wijaya
NIM. 14.0101.0023

MOTTO

Kalau sistem itu tak bisa diperiksa kebenarannya dan tak bisa dikritik, maka
matilah ilmu pasti itu.

Tan malaka

Dimana bumi ku pijak, disitu Mentari bersinar

Mentari (1978 – 2019)

Laki-laki dan perempuan adalah sebagai dua sayap seekor burung. Jika dua sayap
sama kuatnya, maka terbanglah burung itu sampai ke puncak yang setinggi-
tingginya, jika patah satu dari pada dua sayap itu, maka tak dapatlah terbang
burung itu sama sekali.

Dr. Ir . H. Soekarno

*Enthusiasm is the yeast that makes your hopes shine to the stars. Enthusiasm is
the sparkle in your eyes, the swing in your gait. The grip of your hand, the
irresistible surge of will and energy to execute your ideas.*

Antusiasme adalah rasi yang membuat harapan dan bersinar bintang.
Antusiasme adalah kilau dimata anda, ayunan dalam gaya berbicara anda.
Cengkraman tangan anda, gelombang kehendak dan energi yang tak tertahankan
untuk mengeksekusi gagasan anda.

Henry Ford

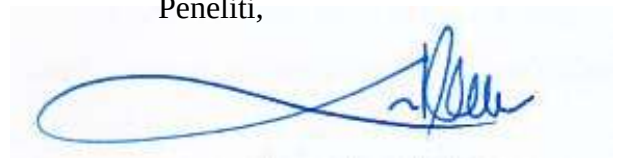
KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN PADA KINERJA (Studi Empiris pada PT. LEMBAH TIDAR Magelang)”**. Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program (S-1) FEB Universitas Muhammadiyah Magelang, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc., selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Seluruh karyawan PT. Lembah Tidar Magelang yang telah membantuku dalam pengisian kuesioner.
6. Bapak Budiyono dan Ibu Pariyuni tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan.
7. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
8. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, Januari 2019
Peneliti,



Karnelis Adi Wijaya
NIM. 14.0101.0023

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Lembar Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	
1. Teori Atribusi	10
2. Kinerja Karyawan	11
3. Pelatihan	14
4. Kompensasi	17
5. Disiplin	21
6. Lingkungan Kerja	28
7. Aspek Lingkungan Kerja	31
8. Indikator Lingkungan Kerja	33
9. Manfaat Lingkungan Kerja	34

B. Telaah Penelitian Sebelumnya	34
C. Perumusan Hipotesis	41
D. Model Penelitian	45
BAB III METODA PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	47
B. Data Penelitian	48
C. Metoda Analisis Data	52
D. Pengujian Hipotesis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	57
B. Statistik Deskriptif Data	60
C. Uji Model Pengukuran	62
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas.....	65
D. Analisis Regresi Linier Berganda	66
1. Koefisien Regresi	66
2. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	67
3. Uji t pengaruh langsung.....	68
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan Penelitian	72
C. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan	5
Gambar 2.1 Model Penelitian	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 4. Statistik Deskriptif Data
- Lampiran 5. Uji Validitas
- Lampiran 6. Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Tabel t

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT. Lembah Tidar Jaya)

**Oleh :
Karnelis Adi Wijaya**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin dan lingkungan pada kinerja pada PT. Lembah Tidar Magelang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi yang digunakan adalah karyawan produksi PT. Lembah Tidar Magelang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental samling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden. Data dianalisis dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, disiplin berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan, dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kompensasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Tiga di antaranya adalah pemberian pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “Bertahan” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004: 5). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja

kerjanya. Kinerja kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang maksimal disini dibutuhkan interaksi atau hubungan yang harus saling mendukung dan mempercayai antar semua unsur yang ada dalam organisasi, dan juga dalam sebuah organisasi juga harus mempunyai sasaran yang jelas dan spesifik agar setiap pencapaiannya dapat maksimal, tak lupa untuk memaksimalkan kinerja disini sangat diperlukan dorongan-dorongan atau motivasi agar pekerja bisa selalu produktif dalam mencapai tugas pekerjaannya. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat diperusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen.

Pelatihan dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan

tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan. Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang harus diterapkan setiap organisasi bagi karyawannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu sendiri. Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif.

Tak hanya berhenti pelatihan karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu kompensasi kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus memberikan hak-hak seorang karyawan seperti, gaji, tunjangan, bonus ataupun yang lainnya.

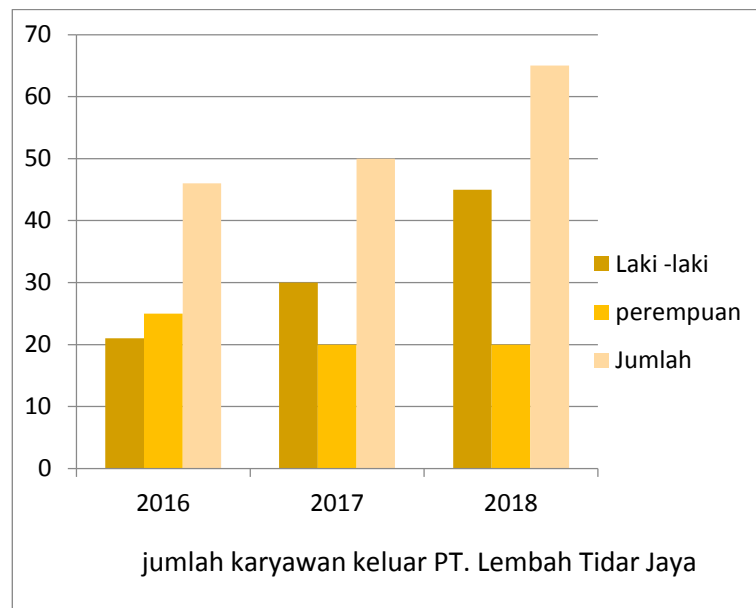
Pemberian kompensasi pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan juga untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak bagi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Selain disiplin kerja

ada juga lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi manajemen PT. Lembah Tidar Jaya adalah tingginya keluar masuknya karyawan selama 3 tahun terakhir. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah keluar masuknya karyawan yang terjadi di PT. Lembah Tidar Jaya. Semakin tinggi jumlah keluar masuknya karyawan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah. Tingginya jumlah keluar masuknya karyawan juga dapat menunjukkan kinerja karyawan yang rendah. Selain itu faktor eksternal perusahaan seperti adanya kegiatan sosial kemasyarakatan dari karyawan perusahaan (gotong royong desa, orang meninggal di desa, kepentingan pribadi seorang karyawan).



Gambar 1.1
Data Turn Over Karyawan PT. Lembah Tidar Jaya Tahun 2016-2018
Sumber: PT. Lembah Tidar Jaya 2018

Kinerja karyawan yang buruk dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar yang terjadi di PT. Lembah Tidar Jaya. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar di perusahaan, maka tingkat disiplin kerja karyawan dalam bekerja rendah, selain tidak adanya pelatihan secara formal dari perusahaan buat karyawan baru maupun karyawan lama, sehingga tingkat kompetensi karyawan baru terhadap pekerjaan ataupun tugasnya kurang maksimal, selain itu kinerja karyawan lama ataupun karyawan senior terganggu akibat beban kerja untuk mendampingi karyawan baru yang baru masuk. Faktor lain yang mempengaruhi yaitu tidak adanya sistem kontrak bagi karyawan baru, tidak adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi ataupun karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karena status karyawan PT. Lembah Jaya Tidar masih karyawan harian lepas, belum ada kontrak karyawan, sehingga karyawan

belum bisa memaksimalkan kinerja. Dan kurang mendukungnya lingkungan kerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di PT. Lembah Tidar Jaya, perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel pendukung pelatihan, kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja di PT. Lembah Tidar Jaya. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja pada kinerja karyawan. pemilihan data penelitian diambil dari karyawan dari level bawah sampai level atas. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat banyak membantu perusahaan dalam melakukan perubahan ataupun meningkatkan kinerja organisasi agar tercapainya kinerja karyawan yang tinggi sebagai upaya untuk terus memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan dan mampu bersaing dengan perusahaan pesaing bagi perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja?
4. Apakah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja, pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah ilmu dan pengetahuan ekonomi manajemen serta memberikan pemahaman bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja, pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja, pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja maupun penelitian yang sejenis.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang kinerja, pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berisi tentang telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Berisi tentang populasi dan sampel, data penelitian, definisi operasional variabel, metoda analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum pengambilan sampel, statistik deskriptif data, uji kualitas data, dan analisis regresi linier berganda.

BAB V KESIMPULAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini mempunyai tinjauan pustaka guna membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya, meliputi

1. Teori Atribusi

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan karena pengaruh internal atau eksternal (Robbins: 2001). Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

Teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud tersebut. Weiner (1974) dalam Marjan (2014) menjelaskan sebuah proses tiga tahap mendasari suatu atribusi, yaitu

- 1) Orang harus melihat atau mengamati perilaku
- 2) Maka orang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan dan,
- 3) Maka orang harus menentukan apakah mereka percaya yang orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku atau tidak.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi hal yang terpenting untuk menjalankan visi misi dan tujuan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

- 1) Kuantitas dari hasil.
- 2) Kualitas dari hasil.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil.
- 4) Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2013,hal.67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan

tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2010).

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran dan penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan. Hal ini untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga dapat diketahui dengan pasti kondisi karyawan, seperti karyawan yang berprestasi, karyawan yang kinerjanya rendah dan yang paling utama adalah manajemen dapat segera mengambil keputusan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Penilaian kinerja menurut Mowen (2000) adalah penilaian kinerja aktivitas yang berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya dan fleksibilitas dan bersifat keuangan dan non keuangan.

c. Indikator Kinerja

Dessler (2011) menyatakan bahwa terdapat delapan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya:

- 1) Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya (*Job Knowledge*).
- 2) Kualitas baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas atau kesesuaian antara rencana kerja dengan kenyataan yang mampu dicapai (*Quality or Quantity of Work*).

- 3) Perencanaan kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi (*Planning or Organization*).
- 4) Kemampuan melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja atau komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (*Initiative or Commitment*).
- 5) Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (*Problem Solving or Creativity*).
- 6) Kerjasama dalam tim kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan ataupun dengan bawahan (*Teamwork and Cooperation*).
- 7) Kemampuan menjalin hubungan ke karyawanan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*Interpersonal Skills*).
- 8) Kemampuan berkomunikasi dan berbahasa dalam bekerja (*Communication oral and Written*).

Sedangkan menurut Chisty et. al (2010) ada empat indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Prestasi dari tugas dan kewajiban yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan.
- 2) Ketepatan waktu di tempat kerja.
- 3) Pengidentifikasian masalah yang relevan.
- 4) Pemecahan masalah

3. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mangkuprawira (2002: 135) berpendapat bahwa pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan, membantu memecahkan masalah operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, mengorientasikan pegawai terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan memiliki andil besar

dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, harus diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas bagi peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah *job specification* yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan

pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan (Mangkunegara, 2009: 51).

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (2004: 21) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 4 tingkatan evaluasi, meliputi:

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi pekerja terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.
- 2) Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- 3) Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- 4) Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pegawai pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, kecakapan, ketrampilan dan sikap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan. indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reaksi dari pelatihan kerja,

hasil pembelajaran, perubahan kebiasaan, dan dampak organisasional.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual. Menurut Sedarmayanti (2010:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Menurut Dessler (2007:85), mengemukakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Hasibuan (2000:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Rivai (2004:357), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Definisi diatas sama sejalan dengan yang dikemukakan

oleh Handoko (2010:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013:4) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi empat, yaitu :

1) Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang

ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009 :183) indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

2) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya

3) Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

4) Imsemtif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

5) Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

5. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahas alatin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Wursanto, 1989:108).

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang ditubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. (Alfred dan Levine, 1980:71)

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan nentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedabgkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan terciemin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

- 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang

biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya axes

the right man in the right place and the right man in the right job.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilanikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama ddengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu

perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

c. Prinsip-Prinsip Kedisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Asmiarsih (2006) adalah

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3) Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

6. Lingkungan Kerja

a) Pengertian lingkungan

Pengertian Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempatkerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- | | |
|-----------------|----------------|
| a) Pewarnaan | e) Ruang gerak |
| b) Penerangan | f) Keamanan |
| c) Udara | g) kebersihan |
| d) Suara bising | |

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggungjawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pimpinan
- d) Kerjasama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

7. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bias disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bias diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan

lebih bergairah dalam bekerja mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan.
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dsb.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

8. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut: a. Penerangan/cahaya, b. Temperatur/suhu, c. Kelembapan udara ditempat kerja, d. Sirkulasi udara ditempat kerja, e. Getaran mekanis ditempat kerja, f. Bau tidak sedap ditempat kerja, g. Tata warna ditempat kerja, h. Dekorasi ditempat kerja, h. Musik ditempat kerja, i. Keamanan ditempat kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini:2013:103):

a. Cahaya

Penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanyatak lekas menjadi lelah.

b. Warna

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

c. Udara

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

d. Suara

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

9. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003:103).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut masalah pelatihan kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Penelitian Aris B, Taher A, Hamidah N.U (2013) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Penelitian Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.
3. Penelitian Astuti (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan begitu juga hasil penelitian yang dilakukan secara simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

4. Penelitian Bagus dkk., (2015) Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan), dapat diambil kesimpulan bahwa Pertama, terdapat pengaruh positif kompensasi pada komitmen organisasi. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi maka komitmen pengelola anggaran, cenderung semakin meningkat. Kedua, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja pada komitmen organisasi. Hasil ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka komitmen pengelola anggaran, cenderung semakin meningkat. Ketiga, terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hasil ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pengelola Pemerintah Kabupaten Tabanan, cenderung semakin meningkat. Keempat, terdapat pengaruh positif kompensasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi maka kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan, cenderung semakin meningkat. Kelima, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. Hasil ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan, cenderung semakin meningkat. Keenam, terdapat pengaruh positif

kompensasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan melalui komitmen organisasi. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran yang berdampak semakin meningkatnya kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan. Ketujuh, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan melalui komitmen organisasi. Hasil ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi timbulnya komitmen pengelola anggaran yang berdampak semakin meningkatnya kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan.

5. Penelitian Bolung dkk., (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara dapat diambil kesimpulan bahwa Secara simultan, variabel pelatihan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai diterima. Secara parsial, variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Pelatihan merupakan variabel kedua terkuat atau kedua paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dalam penelitian ini. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMD Sulawesi Utara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Pelatihan merupakan variabel terkuat atau yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

6. Penelitian Januari dkk., (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), dapat diambil kesimpulan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885 (88,5%). Karena koefisien path bertanda positif (0,885), maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,479 atau 47,9 %. Karena koefisien path bertanda positif, maka dapat dikatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,443 atau 44,3 %. Karena nilai koefisien path adalah positif, maka semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja.
7. Penelitian Lumbanraja, Prihatin (2010) Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri

dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik sangat diperlukan dalam menunjang prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Secara parsial pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Terdapat perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Pelatihan yang telah diikuti oleh perawat dapat meningkatkan prestasi kerja.

8. Penelitian Nasir dkk., (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN (Persero) Banda Aceh, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang pada karyawan PT. PLN (Persero) Banda Aceh memiliki skor rata-rata 4,37. Kondisi demikian sangat baik, untuk itu agar terus dipertahankan, selanjutnya dapat ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain, agar karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Pelatihan pada karyawan PT. PLN (Persero) Banda Aceh dikategorikan sudah baik karena memiliki skor rata-rata 3,95. Perusahaan sebaiknya terus

meningkatkan dengan cara lebih memperhatikan manfaat yang dihasilkan dari kegiatan pelatihan dengan hal demikian karyawan lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik. Kompensasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Banda Aceh dikategorikan sangat baik karena memiliki skor rata-rata 4,14. Perusahaan sebaiknya terus mempertahankannya agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja sehingga terus memberikan prestasi kerja terbaik bagi perusahaan. Disiplin kerja yang pada karyawan PT. PLN (Persero) Banda Aceh memiliki skor rata-rata 3,98. Kondisi demikian dikategorikan baik, selanjutnya dapat ditingkatkan dengan memperbaiki hal-hal yang lemah antara lain, mematuhi peraturan jam-jam kerja, seperti jam masuk kantor, istirahat dan pulang kerja tepat waktu.

9. Penelitian Poluakan dkk., (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), dan Kompensasi (X2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r). Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pelatihan dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada TVRI Stasiun Sulut. Kompensasi memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai TVRI Stasiun Sulut. Diketahui bahwa setiap kali terjadi

perubahan Pelatihan dan Kompensasi akan memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut.

10. Penelitian Pingkan dkk., (2016) Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado, dapat disimpulkan bahwa. Pelatihan, Fasilitas Kerjadan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.

C. Perumusan Hipotesis

Penelitian ini mengambil hipotesis yaitu,

1. Pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009) apabila prestasi kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pelatihan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasinya tetap berarti metode pelatihan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan. Sependapat dengan yang dikemukakan Yunarsi (2008) bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor dalam

pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja karyawan. Studi terdahulu (Ilham Thaief, Aris Baharudin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus, 2015) menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik berpartisipasi dalam berbagai pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.

Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Dengan adanya kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih giat. Target yang direncanakan perusahaan akan tercapai apabila perusahaan bisa memberikan kompensasi ke

karyawan yang telah berkontribusi besar dalam megerakan roda perusahaan. Salah satu faktor berhasilnya perusahaan tidak lepas dari kompensasi yang telah di berikan kepada karyawanya. Perusahaan harus mampu mengelola kompensasi agar kinerja karyawan semakin baik. Suwati (2013) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumainah, dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Kasenda (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diperhatikan dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan, 2010). Disiplin timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap peraturan sehingga akan membentuk karakter karyawan yang konsisten dan loyal baik terhadap perusahaan maupun terhadap

pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak yang baik terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian terdahulu (Ilham Thaief, Aris Baharudin, Priyono, dan Mohammad Syafi'I Idrus, 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya (Ningrum, 2014). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fasilitas yang baik, tempat kerja yang bersih akan mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan peralatan maupun

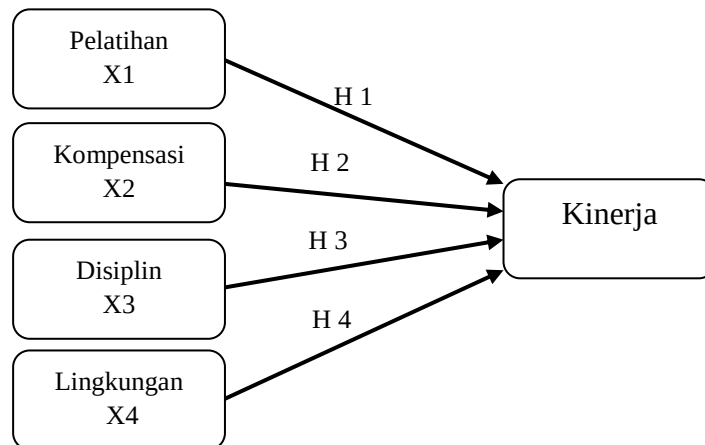
perlengkapan yang baik guna membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman. Situasi dan kondisi yang tenang saat jam kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang tenang dan nyaman, sehingga karyawan mampu bekerja dengan tenang saat melakukan pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai target produksinya. Lautia (2016) pernah melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkira, dkk., (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Andari (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Model Penelitian

Paradigma penelitian memberikan gambaran tentang permasalahan berkaitan dengan variable Pelatihan, Kompensasi, Disiplin, Lingkungan, Terhadap Kinerja karyawan, berkaitan dengan permasalahan yang telah

dikemukakan dapat dijabarkan dalam model penelitian atau paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian
Mengadopsi Penelitian Nasir Muhammad (2017)

Gambar 2.1 menunjukkan bahwa, pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi juga bisa diartikan keseluruhan objek dan subyek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Lembah Tidar Magelang yang berjumlah 407 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Lembah Tidar Magelang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2001:60) *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Selain itu penelitian ini diukur dengan menggunakan *Non-Probability Sampling* (*Non-Random Sample*) yaitu dengan teknik *purposive sampling*

dengan kriteria karyawan bekerja di bidang produksi. Karena berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, tidak adanya pelatihan secara formal bagi karyawan baru (produksi) sehingga akan berdampak pada hasil kinerja karyawan baru khususnya bagian produksi.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

3. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

a. Variabel Penelitian Penelitian ini terdapat lima variabel yang membagi menjadi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada variabel dependen disini adalah pada kinerja karyawan. Lalu, variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen adalah pelatihan kerja (X1) kompensasi (X2) disiplin kerja (X3) lingkungan kerja (X4).

b. Skala Pengukuran Variabel

Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan PT. Lembah Tidar Jaya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- 1) Sangat setuju (SS) : skor 5
- 2) Setuju (S) : skor 4
- 3) Netral (N) : skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) : skor 2
- 5) Sangat tidak setuju (STS): skor 1

4. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang mengacu pada kualitas dan kuantitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Variabel kinerja menurut Chisty et. al (2010) ada empat indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan yaitu

- 1) Prestasi dari tugas dan kewajiban yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan.
- 2) Ketepatan waktu di tempat kerja.
- 3) Pengidentifikasian masalah yang relevan.
- 4) Pemecahan masalah.

b. Variabel Pelatihan (X1)

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja menurut Kirkpatrick (2004: 21) terdapat empat indikator yaitu:

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja
- 2) Hasil pembelajaran
- 3) Perubahan kebiasaan
- 4) Dampak organisasional

c. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan imbalan upah atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang sudah

dilakukan oleh karyawan. Variabel kompensasi kerja menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013:4) terdapat tiga indikator yaitu:

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan

d. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Terdapat delapan indikator variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:194-198) yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

e. Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan situasi dan kondisi di tempat kerja. Adapun terdapat sepuluh indikator variabel lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) yaitu:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

C. Metoda Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk menguji apakah jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk.

Di samping untuk menjawab pertanyaan apakah jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara indikator secara signifikan. Sholihin & Dwi (2013) mengungkapkan uji validitas yang dilakukan pada outer model yaitu: *Convergent Validity*. Nilai validitas konvergen (*convergen validity*) adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya, yaitu loading harus $>0,7$ dan nilai p signifikan ($<0,05$) (Hair et al., 2013). Pada beberapa kasus, sering syarat loading diatas $0,70$ sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara $0,40-0,70$ harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan nilai *Average Variance Extracted* AVE digunakan untuk evaluasi validitas konvergen kriterianya harus diatas $0,50$. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Untuk mengukur *reliabilitas* digunakan teknik *CronbachAlpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen, sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kecil. Hal ini berarti model variabel independen yang digunakan untuk menerangkan variabel dependen adalah tidak kuat (Ghozali, 2013).

2. Uji t pengaruh langsung

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen secara parsial atau secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2013) :

- 1) Apabila nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen dan sebaliknya Apabila H_0 ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Independent yang terdiri dari: pelatihan kerja, kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Kerangka kerja persamaan analisis regresi ini sebagaimana rumus berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Kompensasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

X4 = Lingkungan Kerja

β_{1-4} = Koefisien Regresi Variabel

e = Error

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Tidar Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,052 dengan probabilitas 0,698 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p > 0,05$).
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Tidar Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,197 dengan probabilitas 0,040 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Tidar Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,080 dengan probabilitas 0,530 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ($p > 0,05$).
4. Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Tidar Magelang. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,604 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan pada kinerja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan pada kinerja.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya pihak manajemen PT. Lembah Tidar Magelang melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta peran pimpinan dalam memberikan dukungan terhadap karyawan. Hal tersebut terbukti tidak adanya pelatihan secara formal bagi karyawan baru maupun karyawan lama berdampak negatif bagi kinerja

karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan sendiri akan kurang maksimal.

2. Bagi Akademik

Penelitian bisa di gunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan khususnya dalam hal pengaruh pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin, lingkungan pada kinerja.

3. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan beberapa sampel dan subyek penelitian, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian. Serta dengan menambahkan teknik pengumpulan data yang lain, seperti metode wawancara guna mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, Sayudha Patria (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure*, Tbk. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Astuti, Rini, Indah Sari, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, and Sumatera Utara. 2018. "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN" 9986 (September).
- Bagus, Ida, and Putra Astika. 2015. "PADA KOMITMEN ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)," 123–29.
- Baharuddin, Aris Alhabsyi, Taher Utami, Hamidah Nayati. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Profit Volume 6 No. 2
- Bolung¹, Rio Vicky, and Silcyljeova Moniharapon² Genita G. Lumintang³. 2018. "BPMPD PROVINSI SULAWESI UTARA THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT" 6 (3):1838–47.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Januari, Cindi Ismi. 2015. "PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang)" 24 (2):1–8.
- Januari, Utami, Ruhana. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Skripsi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 24
- Kartikasari, Rizki Indah, and Indi Djastuti. 2017. "KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI" 6 (2005):1–12.
- Kirkpatrick, Donald L. 1994. *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.

- Lastriani, Elvi (2014) *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*. Vol. 11 (2), 353 – 367.
- Lumbanraja, Prihatin. 2010. “Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.”
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Nur, Ririn, Indah Sari, Hady Siti Hadijah, Jl Setiabudi, No Bandung, and Jawa Barat Indonesia. 2016. “DAN DISIPLIN KERJA Reach Employee Performance by Job Performance and Work Discipline ABSTRACT :” 1:215–25.
- Pelatihan, Pengaruh, Fasilitas Kerja Dan, Ratag Pingkan, Elisabeth Vonny, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas Sam Ratulangi. 2016. “KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT UNITED TRACTORS CABANG MANADO THE EFFECT OF TRAINING , WORKING FACILITIES AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT . UNITED TRACTORS MANADO BRANCH” 16 (3):407–18.
- Pelatihan, Pengaruh, Kompensasi Dan, Disiplin Kerja, Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, and Hamidah Nayati Utami. 2013. “(Studi Pada Kantor PT . PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang),” 56–68.
- Pelatihan, Pengaruh, Kompensasi D A N Disiplin, Muhammad Nasir, and M Ridha Siregar. 2017. “KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PLN (PERSERO) BANDA ACEH” 2 (1):104–17.
- Prihatin Lumbanraja, Cut Nizma. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Skripsi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Riduwan dan Akdon (2012) *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika Bandung*: Alfabeta.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. *Undang-Undang Pasal 1 Ayat 9 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pelatihan Kerja*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Trang³, Biily Christovel Poluakan¹ Willem Tumbuan² Irvan, and 2¹. 2017. "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI TVRI STASIUN SULUT" 5 (2):388–98.