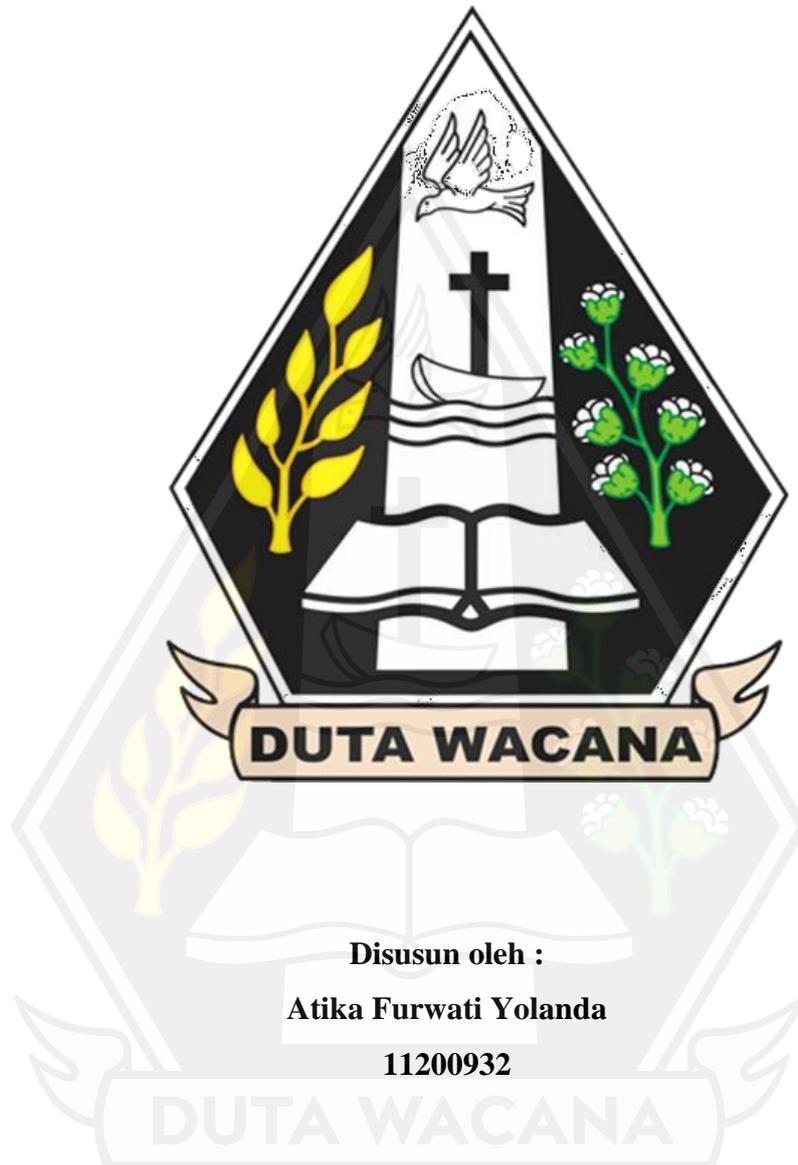


**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAJI MANDIRI  
YOGYAKARTA**



**Disusun oleh :**

**Atika Furwati Yolanda**

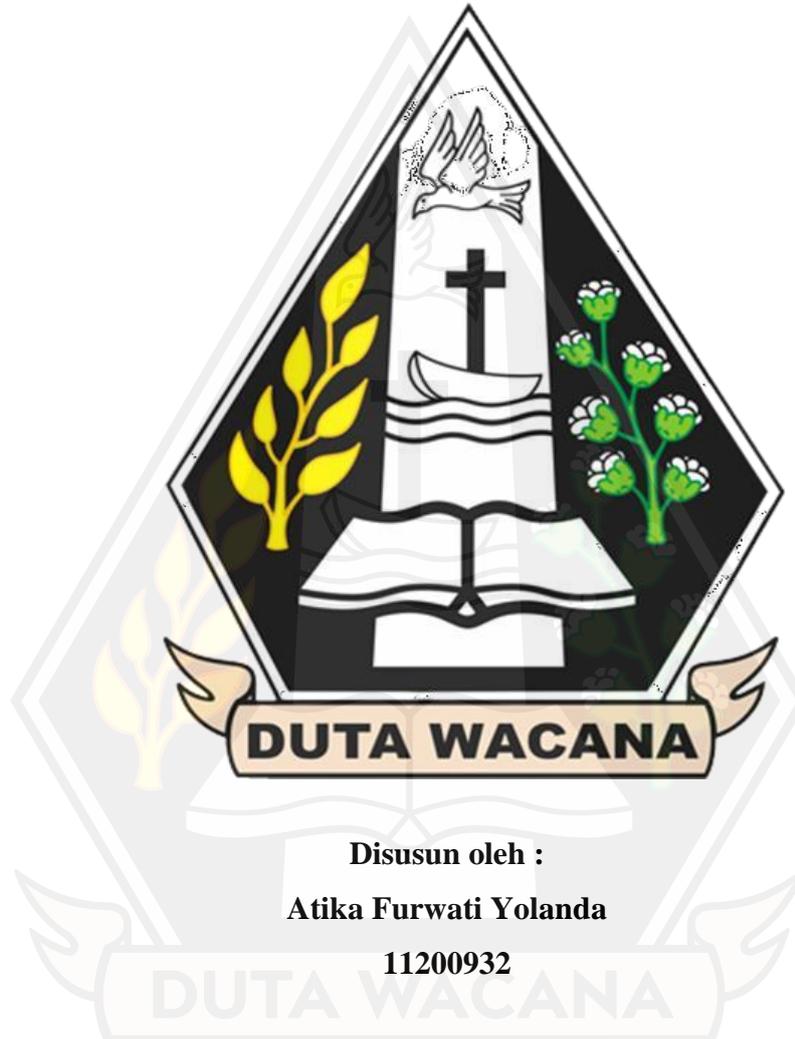
**11200932**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
TAHUN 2024**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAJI MANDIRI  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**



**Disusun oleh :**

**Atika Furwati Yolanda**

**11200932**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
TAHUN 2024**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen



**DISUSUN OLEH:**

**ATIKA FURWATI YOLANDA**

**11200932**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA**

**2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Furwati Yolanda  
NIM : 11200932  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Juni 2024

Yang menyatakan

(Atika Furwati Yolanda)  
NIM.11200932

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

### PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAJI MANDIRI YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**Atika Furwati Yolanda**

**11200932**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Selasa, 25 Juni 2024

Nama Dosen:

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :

(Ketua Tim Penguji)

2. Dr. Heru Kristanto, SE., MT :

(Dosen Penguji)

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Tanda Tangan

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si

DU TA WACANA

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAJI MANDIRI  
YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi

Sajana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak di Perguruan Tinggi atau instansi manapun , kecuali bagian sumber informasinya Sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta,



Atika Furwati Yolanda

DUTA WACANA

## HALAMAN MOTTO

*In the name of Jesus Christ*

“Sebab Engkaulah harapanku, ya Tuhan, kepercayaanku sejak aku muda, ya

ALLAH”

(Mazmur 71:5)

Jika tidak sekarang, lalu kapan ?

(Jennie Kim)

“Aku tahu, bahwa Engkau melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencana-Mu yang gagal”

(Ayub 42:2)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus yang senantiasa menyertai, menolong dan menguatkan penulis dalam menempuh pendidikan
2. Bapak Wondo Liem dan Ibu Maria. Selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan, memberi semangat dan dukungan materi kepada penulis.
3. Saudara kandung saya Valentino Kaka dan Marvel. Om Robert dan Tante Ria, Serta kakek dan nenek yang tak hentinya memberikan dukungan kepada penulis.
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Dekan Fakultas Bisnis beserta Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan.
6. Ibu Siti Nurjanah selaku HRD PT. Setiaji Mandiri yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
7. Sahabat penulis: Sesilia Melani, Imeng, Mey, dan Bafen yang selalu memberikan dukungan material maupun mental kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi
8. Diri saya sendiri, saya merasa bangga karena diri saya telah mampu bertahan sampai hari ini.

DUTA WACANA

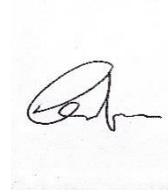
## KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur dan hormat penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat, penyertaan, serta rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini begitu banyak rintangan serta hambatan, namun penulis bersyukur atas segala rahmat, anugerah dan campur tangan Tuhan Yesus serta adanya bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan penyertaannya di dalam kesulitan serta hambatan yang penulis alami dalam proses penyelesaian skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
2. Orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, doa dan nasehat kepada saya.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Pihak PT. Setiaji Mandiri yang telah membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
6. Sesilia Melani, Bafen, Hong, Fer, Rey, Cea, Dheb, Winda, Riani, Sophi selaku teman-teman yang telah membantu, mendukung, serta menemani saya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Untuk semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yesus Kristus berkenan membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 10 Juni 2024



Atika Furwati Yolanda

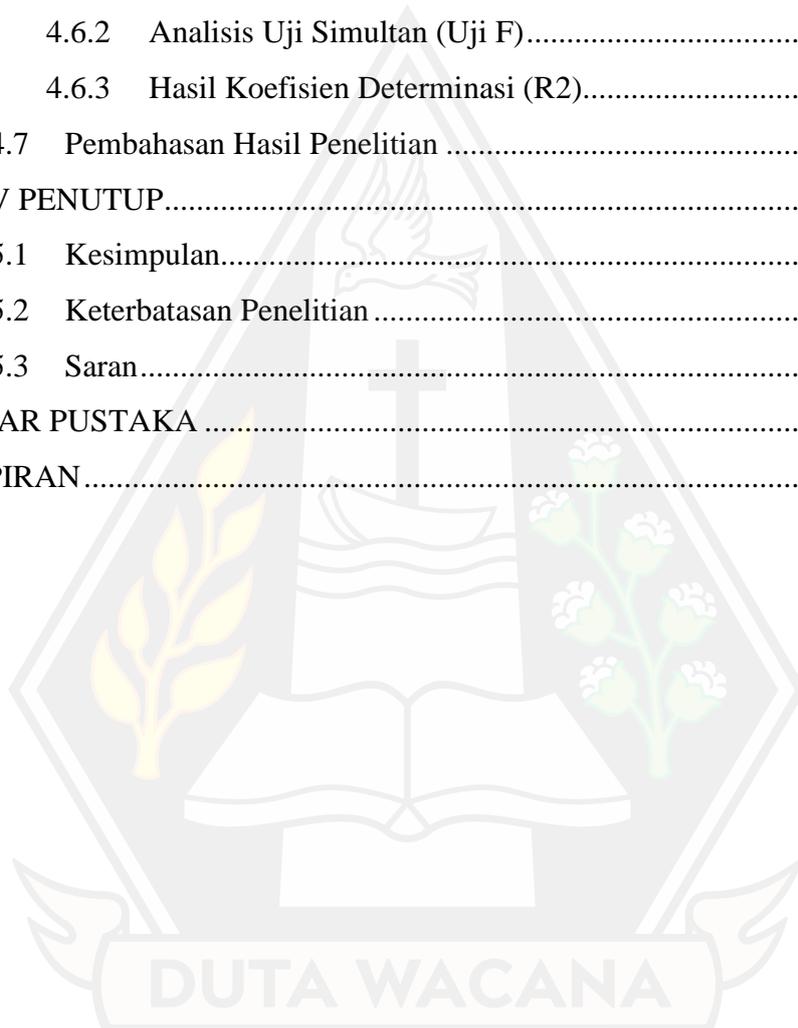


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
Abstrak .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Pelatihan .....	7
2.1.1 Tujuan Pelatihan .....	7
2.1.1 Jenis-Jenis Pelatihan .....	8
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi pelatihan.....	9
2.1.3 Indikator pelatihan .....	9
2.2 Kompensasi .....	10
2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	11
2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....	11
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Penetapan dan Perencanaan Kompensasi	12
2.3.4 Indikator Kompensasi .....	13

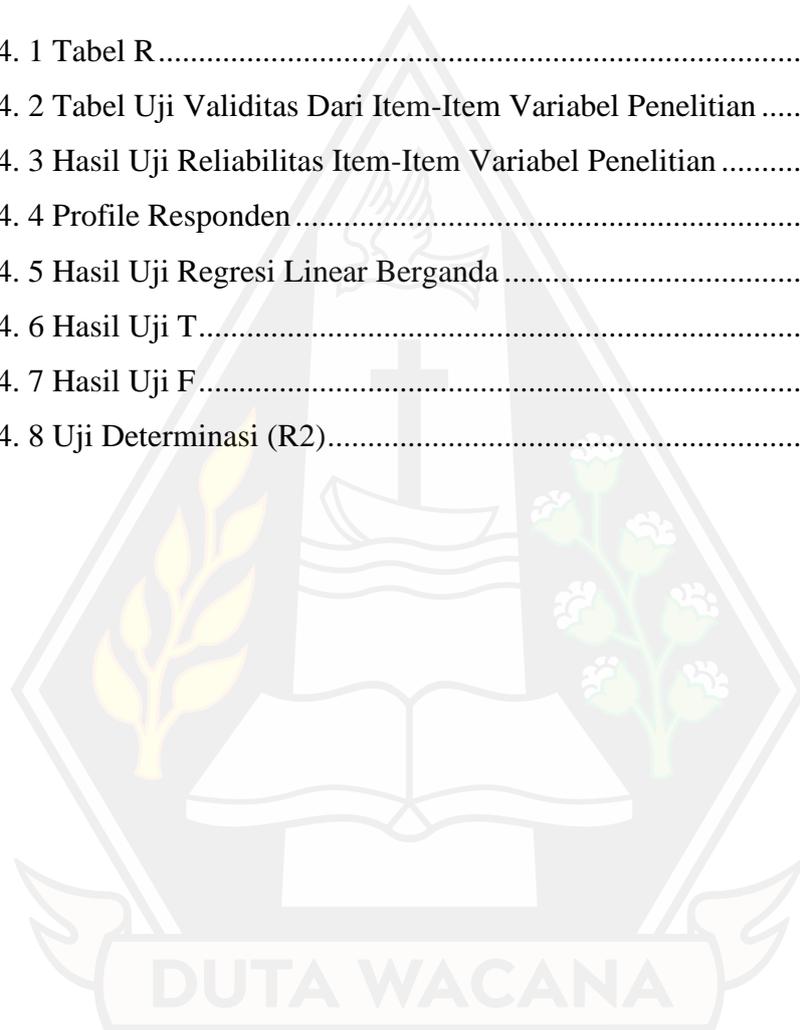
2.3	Lingkungan Kerja.....	14
2.3.1	Jenis-Jenis lingkungan kerja .....	14
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.4	Kinerja Karyawan .....	17
2.4.1	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.5	Penelitian Terdahulu .....	20
2.6	Kerangka Pemikiran.....	22
2.7	Perumusan Hipotesis .....	23
1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	23
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>26</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.2	Sumber dan Cara Mendapatkan Data.....	26
3.3	Populasi .....	27
3.4	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
3.6.1	Uji Validitas .....	30
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	30
3.6.3	Analisis Data.....	30
3.7	Uji Hipotesis.....	31
3.7.1	Uji Statistik (t) .....	31
3.7.2	Uji Statistik F.....	31
3.8	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>33</b>
4.1	Gambaran Umum PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta.....	33
4.2	Visi dan Misi .....	33
4.3	Hasil Uji Instrumen .....	34

4.3.1	Uji Validitas .....	34
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	36
4.4	Deskripsi Profile Responden .....	37
4.5	Teknik Analisis Data .....	39
4.5.1	Analisis Regresi <i>Linear</i> Berganda .....	39
4.6	Hasil Uji Hipotesis .....	41
4.6.1	Analisis Uji Statistik (t) .....	41
4.6.2	Analisis Uji Simultan (Uji F).....	42
4.6.3	Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	42
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	43
BAB V PENUTUP.....		48
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	48
5.3	Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA .....		50
LAMPIRAN.....		53



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert .....	26
Tabel 3. 2 Variabel Operasional.....	27
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Beserta Instrumen .....	29
Tabel 4. 1 Tabel R.....	35
Tabel 4. 2 Tabel Uji Validitas Dari Item-Item Variabel Penelitian .....	35
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian .....	37
Tabel 4. 4 Profile Responden .....	37
Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji T.....	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji F.....	42
Tabel 4. 8 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	43



## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 23**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Profile Responden.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Variabel Pelatihan.....	63
Lampiran 4 Tabulasi Variabel Kompensasi.....	66
Lampiran 5 Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja.....	69
Lampiran 6 Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Relibilitas Variabel Pelatihan.....	75
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	77
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	78
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	80
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	85
Lampiran 12 Lampiran Hasil Uji F.....	85
Lampiran 13 Lampiran Hasil Uji T.....	85
Lampiran 14 Lampiran Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86
Lampiran 15 Surat Izin Penelitian.....	87
Lampiran 16 Kartu Konsultasi Skripsi.....	88
Lampiran 17 Halaman Persetujuan.....	89
Lampiran 18 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	90
Lampiran 19 Lembar Revisi Judul Skripsi.....	91

**PENGARUH PELATIHAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SETIAJI MANDIRI  
YOGYAKARTA**

**ATIKA FURWATI YOLANDA**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**  
**Universitas Kristen Duta Wacana**

[Afyolanda01@gmail.com](mailto:Afyolanda01@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu *total sampling* dengan sampel penelitian berjumlah 106 responden. Teknik pengambilan data melalui kuesioner yang di berikan kepada responden secara langsung sedangkan teknik pengujian data yang di gunakan oleh peneliti yaitu analisis *regresi linear* berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**The Influence of Training, Compensation, and Work Environment on  
Employees Performance of PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta**

**ATIKA FURWATI YOLANDA**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**[Afyolanda01@gmail.com](mailto:Afyolanda01@gmail.com)**

**Abstract**

This study aims to determine the influence of Training, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta. This study is a quantitative research type. The sampling technique used by the researcher is total sampling with a research sample of 106 respondents. The data collection technique is through questionnaires given directly to the respondents, while the data testing technique used by the researcher is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Training has a positive and significant effect on employee performance, Compensation has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords: Training, Compensation, Work Environment, and Employee Performance.**

**DUTA WACANA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum dunia industri mempunyai sejumlah perubahan sejak awal dimulai dari berkembangnya era revolusi 1.0 di Eropa hingga berlanjut ke era revolusi 5.0 (Aulia dkk., 2024). Dalam era ini perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan dengan menciptakan strategi-strategi khusus yang disusun dalam suatu program guna untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Banyak faktor terkait dalam proses pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau harta yang paling penting, karena dalam proses pencapaian visi dan misi perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dimana sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam terwujudnya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Mufidah, 2020).

Seiring persaingan yang ketat dan perubahan yang terjadi, maka perusahaan di tuntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu beradaptasi dan memberikan kontribusi yang optimal, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman supaya tercipta karyawan yang memiliki sikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Aulia dkk, 2024).

Kinerja karyawan memberikan dampak yang signifikan dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga menciptakan satuan kerja yang efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan adanya manajemen sumber daya yang tepat agar kinerja perusahaan dapat dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Michael dalam

(Kadek & FoEh, 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis untuk dapat mengelola asset yang paling penting di dalam sebuah organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya, baik bekerja secara individu atau berkelompok guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

PT. Setiaji Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri *fibercement* di Yogyakarta dengan merk dagang *Megaflex*. Berdiri sejak 27 September 1997 dan memiliki eksistensi selama 13 tahun, berlokasi di Jalan Solo, Km 12,5, Karang Kalasan, Tirtomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Setiaji Mandiri memiliki waktu kerja selama 5 hari untuk bagian *office* dan 7 hari untuk bagian produksi. Untuk hari Senin sampai dengan hari Jumat di mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB sedangkan untuk jam kerja *operational* sendiri berlangsung setiap hari selama 24 jam dan terbagi oleh beberapa *shift* yaitu: *shift* pertama dimulai pada pukul 07.00 hingga 15.00 WIB, *shift* kedua dimulai pada pukul 15.00 hingga 23.00 WIB, dan *shift* ketiga dimulai pada pukul 23.00 hingga pukul 07.00 WIB dengan waktu istirahat satu jam yang dilakukan secara bergantian antar karyawan di setiap *shift*nya.

Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama ibu Siti Nurjanah sebagai HRD di PT. Setiaji Mandiri, penilaian kinerja yang dilakukan di PT. Setiaji Mandiri diukur dari kemampuan, pengetahuan, sikap dalam bekerja, hasil produksi, dan absensi kerja. Melalui penilaian kinerja tersebut diharapkan para karyawan dapat memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan dan mampu berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui dan memutuskan apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Pelatihan merupakan suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Ningsih, 2019). Program pelatihan mungkin berkisar dari kelas formal sampai mentoring satu lawan satu, dan mungkin berlangsung di tempat kerja atau di lokasi terpencil. Tidak peduli apa bentuknya, pelatihan dapat menguntungkan organisasi bila dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan dapat memotivasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, setiap karyawan PT. Setiaji Mandiri diwajibkan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan dilakukan minimal satu kali dalam setahun. Pelatihan di PT. Setiaji Mandiri terbagi menjadi dua tahapan yaitu pelatihan dengan memberikan materi kemudian dilanjutkan dengan pelatihan di lapangan. Pemberian materi untuk bagian produksi biasanya berupa video *standard operating procedure* (SOP).

Namun, pada saat proses produksi dilakukan di lapangan terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami materi yang diberikan pada saat pelatihan, sehingga ketika melakukan proses produksi, terdapat beberapa produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena ketika proses rekrutmen dilakukan, terdapat beberapa karyawan berlatar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sehingga menghasilkan tingkat pemahaman yang berbeda-beda antar karyawan dan hal ini dapat mempengaruhi hasil produksi.

Untuk menjamin peningkatan kinerja karyawan, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan selain pelatihan, yakni kompensasi. Menurut Suparyadi (2014) dalam Adiba & Rosita (2023), kompensasi merupakan balasan jasa yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Seorang karyawan akan mempertimbangkan banyak hal sebelum menetapkan diri untuk bekerja di suatu perusahaan, termasuk kompensasi. Memberikan kompensasi kepada karyawan merupakan sebuah langkah yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, karena jika

karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka produktivitas perusahaan juga akan meningkat dan tentunya hal ini dapat menguntungkan perusahaan (Pakula, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat dua macam kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Setiaji Mandiri yakni gaji dan asuransi kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Adapun mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Setiaji mandiri dihitung selama satu bulan dengan standarisasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Sleman tahun 2024 yaitu sebesar Rp 2.216.463. Namun dalam pemberian kompensasi, pihak perusahaan sering kali mengalami kendala seperti adanya keterlambatan pembayaran gaji karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja oleh sebagian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan seringkali juga terdapat beberapa karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Selain pelatihan dan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal di butuhkan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Lestary & Harmon (2017), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat sejumlah kelompok dan beberapa fasilitas pendukung dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sebuah organisasi harus menyadari potensi yang di miliki tenaga kerja mereka karena melihat perkembangan lingkungan (Lestary & Chaniago, 2018).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja di PT. Setiaji Yogyakarta dirasa masih kurang nyaman, karena suhu yang dirasakan saat bekerja terlalu panas dan dilihat dari segi lokasi bekerja memang sedikit berdebu. Akan tetapi perusahaan berusaha untuk meminimalisir kondisi dengan memberikan masker kepada setiap karyawan, menyediakan tempat istirahat yang cukup nyaman bagi karyawan, selain itu karyawan juga diberikan fasilitas *wifi* agar mereka merasa lebih nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut apakah pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawan dapat mendukung atau tidak sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis

tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri di Yogyakarta”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi organisasi Akan mengerti dan memahami arti pentingnya pelatihan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai masukan kepada organisasi sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal.
2. Bagi karyawan agar karyawan mengerti dan memahami sejauhmana pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya .
4. Bagi penulis memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini dipelajari semasa menjalani pendidikan. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya manusia.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Waktu penelitian  
Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.
2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Setiaji Mandiri yang berlokasi di Jalan Solo No. Km 12,5, Karang Kalasan, Tirtomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Objek penelitian

Objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Setiaji Mandiri

4. Variabel-Variabel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah variabel Pelatihan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu jalan dan usaha yang dilakukan untuk karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi dan kualitas sesuai dengan bidang yang dijalankan perusahaan guna upaya mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sinambela dalam Ningsih, 2020).

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan & Sedarmayanti dalam Alvi Nugraha (2017) kompensasi merupakan semua pendapatan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung sebagai tanda balas jasa atas kinerja yang telah diberikan karyawan dalam hal mencapai visi dan misi perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Ismiyanto 2014 dalam Fatmawati (2020) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan bidang pekerjaan yang dijalankan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,010 > 1,983$  dengan tingkat signifikansi  $0,047 < 0,05$ .
2. Variabel Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,078 > 1,983$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,793 > 1,983$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Variabel-variabel independen yang dipilih (Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) adalah variabel-variabel yang signifikan dan relevan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta. Hal ini di tunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,979 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen (Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).
5. Masih terdapat 2,1% variasi dalam Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga variabel untuk menguji faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini

menjadi salah satu keterbatasan penelitian ini karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 5.3 Saran

Melalui hasil penelitian ini peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti dan bagi perusahaan berikutnya guna untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi nantinya.

1. Bagi PT. Setiaji Mandiri Yogyakarta hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap pemberian pelatihan bagi karyawan karena Pelatihan yang efektif dapat membantu para karyawan dalam memahami tugas dan pekerjaan mereka dengan baik sehingga berdampak baik bagi efisiensi kerja dan meningkatkan kualitas hasil kerja para karyawan.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan pentingnya kebijakan pemberian kompensasi yang kompetitif dan transparan kepada karyawan karena memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi *turn over* bagi karyawan PT Setiaji mandiri.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan karena jika lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik baik, maka para karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja dan hal ini tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Arpan, M., Bibi, S., & Pontianak, P. N. (2019). *Hubungan Kemampuan Kognitif Dengan Kemampuan Psikomotor Mahasiswa Dalam Mempersiapkan Diri Untuk Workshop Komputer*. November.
- Aulia, F. A. T., Anis, Janwaroh Hasbi Ansari, & Iriani Ismail. (2024). Implementation of Human Resource Management to Face the Era of Society 5.0. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.55927/modern.v3i1.7301>
- Fatmawati, Nia. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Yogyakarta* : Andi.
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Haryudina, Nurul Fauziah. (2021). Pengaruh Kompenasasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal*.
- Herispon., & Nindi Safitri Firdaus. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Journal*, 4.
- Indahingwati. Nugroho (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.

- Indrayani, H., & Mahyarni. (2019). *Manajemen SDM.pdf*.
- Ismiyanto 2014. "Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 29 No.2. hal. 133-146.
- Lestari, Ayu., & Sri Susilowati. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Kurnia Anggun 2 Mojokerto*. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mufidah, M. N. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/10162>
- Monika, Ayu., Tedi Rusman & Albet Maydiantoro. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nugraha, Alvi. (2017). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Pakula, Riani. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di H-Boutique Hotel Yogyakarta*. (Skripsi, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana: Yogyakarta).
- Pandi, Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator* (Yogyakarta: Zafana Publishing, 2018).

- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Yusuf., Saharuddin & Muhammad Kasran. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo. (Jurnal)

