

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEI OGAN MILL (SOGM)
PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU
SUMATERA SELATAN**

(Skripsi)

Oleh

Dhinda Febiyola
1914131023



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE SEI OGAN MILL (SOGM) AT PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN OGAN KOMERING ULU DISTRICT SUMATERA SELATAN

By

Dhinda Febiyola

This study aims to analyze work environment, job training, and employee performance and identification the effect of work environment, job training, on employee performance. This research is survey method at PT Perkebunan Minanga Ogan, Ogan Komering Ulu District, especially Sei Ogan Mill (SOGM) section in January 2022 to February 2023. This research was conducted by involving 53 samples of contract employees Sei Ogan Mill (SOGM). The survey data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The result of research indicate that based on the descriptive analysis showed that the employees work environment was catagorized as quite good, the employees work job training was good and the employees performance was catagorized as good. Work environment and job training affect singly or collectively on employee performance.

Key words : work environment, job training, employee performance

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEI OGAN MILL (SOGM) PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN

Oleh

Dhinda Febiyola

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *suvey* di PT Perkebunan Minanga Ogan, Kabupaten Ogan Komering Ulu, terutama bagian Sei Ogan Mill (SOGM). Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 53 orang karyawan kontrak Sei Ogan Mill (SOGM). Data survei dianalisis menggunakan analisis dekriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif lingkungan kerja karyawan dikategorikan cukup baik, pelatihan kerja karyawan baik, dan kinerja karyawan dikategorikan baik. lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara tunggal maupun bersama sama terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEI OGAN MILL (SOGM)
PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU
SUMATERA SELATAN**

Oleh :

Dhinda Febiyola

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN**

Pada

**Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**JURUSAN AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SEI OGAN MILL (SOGM) PT
PERKEBUNAN MINANGA OGAN KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU SUMATERA SELATAN**

Nama Mahasiswa : **Dhinda Febiyola**

NPM : **1914131023**

Jurusan : **Agribisnis**

Fakultas : **Pertanian**

MENYETUJUI,

1. Komisi Pembimbing



Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 196910031994031004



Ir. Adia Nugraha, M.S.
NIP 196206131986031022

2. Ketua Jurusan Agribisnis



Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 196910031994031004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.

Sekretaris : Ir. Adia Nugraha, M.S.

Penguji : Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S.

Dekan Fakultas Pertanian

Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.
NIP 196110201986031002

Prof. Dr. Ir. Purnomo, M.S.
NIP. 196406131987031002

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama,



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 5 Juni 2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhinda Febiyola

NPM : 1914131023

Menyatakan dengan sebenar benarnya, bahwa skripsi saya yang berjudul :

**“ PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEI OGAN MILL (SOGM) PT
PERKEBUNAN MINANGA OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING
ULU SUMATERA SELATAN”**

Adalah benar karya saya sendiri yang saya susun dengan mengikuti norma dan etika akademik yang berlaku. Selanjutnya, saya juga tidak keberatan apabila sebagian atau seluruh data pada skripsi ini digunakan oleh dosen dan/atau program studi untuk kepentingan publikasi. Jika dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana maupun tuntutan hukum.

Bandar Lampung, 5 Juni 2023

Yang menyatakan



Dhinda Febiyola
NPM 1914131023

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Baturaja pada 08 Februari 2001 dari pasangan bapak Erwin dan Ely Wati, merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Taman Kanak-kanak Putra II tahun 2007, SD Negeri 01 Baturaja tahun 2013, SMP Negeri 02 Baturaja tahun 2016, dan SMA Negeri 05 Baturaja tahun 2019. Penulis

di Universitas Lampung, Fakultas Pertanian, Jurusan Agribisnis pada tahun 2019 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Penulis melaksanakan kegiatan Praktik Pengenalan Pertanian (*Homestay*) selama 7 hari di Desa Lugusari Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu tahun 2020. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Batu Putih, Kabupaten Ogan Komering, Sumatera Selatan dan Praktik Umum (PU) di PP (Perkumpulan Petani) Gapsra Lampung Tengah.

Penulis sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pernah menjadi Asisten Dosen pada mata kuliah Pengantar Ilmu Ekonomi pada semester ganjil tahun ajaran 2022/2023, penulis juga aktif dalam organisasi internal kampus. Penulis merupakan anggota bidang satu yaitu pengembangan akademik dan profesi pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Agribisnis (Himaseperta) tahun 2021 – 2022 dan penulis merupakan anggota staf ahli komisi 4 yaitu komunikasi dan kemediain pada Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Pertanian (DPM FP) tahun 2021 – 2022. Selama masa perkuliahan, penulis juga aktif dalam organisasi luar kampus,

penulis merupakan sekretaris umum Korps HMI-Wati (KOHATI) pada Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Pertanian tahun 2023 – 2024, selain itu penulis juga aktif dalam kegiatan sosial seperti Masyarakat Relawan Indonesia (MRI) Baturaja dan sebagai anggota bidang K4 *Liasion Officer (LO) Entrepreneur Expo* 2022 pada Oktober 2022 di Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Allhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan kepada umat manusia, semoga kelak kita mendapatkan syafatnya Aamiin.

Perjalanan dalam penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan”**, banyak pihak yang terlibat dan memberikan sumbangsih, dukungan, bantuan, nasihat, serta saran saran yang membangun. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof . Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis, sebagai Dosen Pembimbing Akademik, serta sebagai Pembimbing pertama yang telah memberikan banyak sekali ilmu yang bermanfaat, motivasi, nasihat, saran, dan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ir. Adia Nugraha, M.S., selaku Dosen Pembimbing kedua yang dengan sabar dan selalu semangat dalam memberikan nasihat, motivasi, dukungan, dan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.
4. Dr. Ir. Wuryaningsih Dwi Sayekti, M.S., selaku Dosen Penguji atas saran, nasihat dan arahan yang telah diberikan agar skripsi ini menjadi lebih baik.

5. Seluruh Dosen Jurusan Agribisnis atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
6. Karyawan-karyawati di Jurusan Agribisnis yang telah memberikan bantuan dan kerjsamanya selama ini.
7. Bapak Agung selaku HRD PT Perkebunan Minanga Ogan yang telah memberikan izin, dukungan, dan arahan untuk saya menyelesaikan skripsi ini, dan seluruh karyawan PTP Minanga Ogan terkhusus pada bagian *Sei Ogan Mill* (SOGM) yang terlibat dalam proses penelitian ini.
8. Kedua orang tua terkasih dan kakak-kakakku, yang selalu memberikan semangat, kepercayaan, dukungan, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya kepada saya yang tak terhingga untuk bisa melewati tahap akhir perjuangan sebagai mahasiswa tingkat akhir.
9. Sahabat – sahabat terdekat, Cindy, Sherina, Dora, Umi, Ester, dan Opita yang selalu memberikan dukungan dan motivasi terbaik dalam setiap permasalahan yang dihadapi selama proses penyelesaian skripsi.
10. Sahabat – sahabat seperjuangan dikampus, Jamet PKS Xfan dan Pumah, serta anggota Rumpanzz Vania, Nisput, Shofy, Talenta, Junta, Desi, dan Windu, terimakasih untuk kebersamaan, keluh kesah, dukungan, dan hiburan kalian. Semangat untuk kita semua.
11. Teman – teman Sosek A 2019 dan Ahli Gibah Akreditasi A, yang luar biasa semangat dan ambisinya. Suatu kebanggaan bisa masuk dan kenal dengan kalian semua.
12. Keluarga Himaseperta yang telah memberikan pengalaman organisasi, kebersamaan, dan kehangatan kepada penulis.
13. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terimakasih telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna, dengan segala kekurangan yang ada, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekhilafan selama proses penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas segala bantuan yang telah diberikan Aamiin.

Bandar Lampung, 5 Juni 2023
Penulis,

Dhinda Febiyola

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	14
2.1. Tinjauan Pustaka	14
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja	15
2.1.3. Lingkungan Kerja	16
2.1.4. Manfaat Lingkungan Kerja	16
2.1.5. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.6. Jenis Jenis Lingkungan Kerja	18
2.1.7. Dimensi Lingkungan Kerja	18
2.1.8. Pelatihan Kerja	21
2.1.9. Metode Pelatihan	21
2.1.10. Tujuan Pelatihan	23
2.1.11. Manfaat Pelatihan	25
2.1.12. Dimensi Pelatihan	26
2.1.13. Kinerja Karyawan	28
2.1.14. Pengukuran dan Penilaian Kinerja	29
2.1.15. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.1.16. Kriteria Penilaian Kinerja	31
2.1.17. Dimensi Kinerja Karyawan	32
2.1.18. Model	35
2.1.19. Skala Pengukuran	36
2.1.20. Penelitian Terdahulu	39
2.2. Kerangka Pemikiran	4

2.3.Hipotesis Penelitian	47
III. METODE PENELITIAN	48
3.1.Metode Penelitian	48
3.2.Konsep Dasar dan Definisi Operasional	48
3.2.1. Lingkungan Kerja	48
3.2.2. Pelatihan Kerja	53
3.2.3. Kinerja Karyawan	56
3.3.Lokasi Penelitian, Responden, Teknik Sampling, Sampel dan Waktu Penelitian	61
3.4.Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	65
3.4.1. Uji Validitas	66
3.4.2. Uji Reliabilitas	69
3.5. <i>Method Of Succesive Interval</i> (MSI)	70
3.6.Metode Analisis	70
3.6.1. Analisis Deskriptif	70
3.6.2. Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Berganda	72
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	76
4.1.Latar Belakang Perusahaan	76
4.2.Visi dan Misi PT Perkebunan Minanga Ogan	77
4.3.Profil PT Perkebunan Minanga Ogan	77
4.4. Logo Perusahaan	79
4.5. Struktur Organisasi	79
4.6. Kondisi Sumberdaya Manusia	84
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	85
5.1.Karakteristik Karyawan	85
5.2. Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan SOGM PTP Minanga Ogan	89
5.2.1. Lingkungan Kerja	89
5.2.2. Pelatihan Kerja	109
5.2.3. Kinerja Karyawan	123
5.3.Uji Asumsi Klasik	140
5.3.1. Uji Multikolinearitas	140
5.3.2. Uji Heteroskedastisitas	141
5.3.3. Uji Autokorelasi	141
5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SOGM PTP Minanga Ogan	142
5.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)	142
5.4.2. Uji F	143
5.4.3. Uji t	144
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	146
6.1. Kesimpulan	146
6.2.Saran	147

DAFTAR PUSTAKA	148
LAMPIRAN	152

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persentase Penduduk yang Bekerja Menurut Kabupaten/Kota dan Lapangan Kerja Usaha di Provinsi Sumatera Selatan 2021	3
2. Daftar Perusahaan Industri di Ogan Komering Ulu	4
3. Kajian penelitian terdahulu	40
4. Kajian penelitian terdahulu lanjutan	41
5. Kajian penelitian terdahulu lanjutan	42
6. Kajian penelitian terdahulu lanjutan	43
7. Kajian penelitian terdahulu lanjutan	44
8. Jumlah karyawan tetap dan kontrak bagian SOGM	62
9. Penentuan sampel karyawan kontrak SOGM berdasarkan jabatan	64
10. Penentuan jumlah sampel uji validitas dan reliabilitas karyawan kontrak SOGM berdasarkan jabatan	65
11. Uji validitas variabel lingkungan kerja	67
12. Uji validitas variabel pelatihan kerja	67
13. Uji validitas variabel kinerja karyawan	68
14. Uji Reliabilitas variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan	69

15.	Standar kematangan buah di PTP Minanga Ogan	81
16.	Jumlah karyawan PTP Minanga Ogan berdasarkan tipe karyawan	84
17.	Sebaran karyawan kontrak SOGM berdasarkan usia	85
18.	Sebaran karyawan kontrak SOGM berdasarkan jenis kelamin	86
19.	Sebaran karyawan kontrak SOGM berdasarkan tingkat pendidikan	87
20.	Sebaran karyawan kontrak SOGM berdasarkan divisi/bagian kerja	88
21.	Sebaran karyawan kontrak SOGM berdasarkan masa kerja	89
22.	Distribusi dimensi suasana kerja	90
23.	Distribusi dimensi fasilitas	92
24.	Volume produksi PTP Minanga Ogan	93
25.	Distribusi dimensi hubungan rekan kerja	94
26.	Distribusi dimensi sirkulasi udara	97
27.	Distribusi dimensi penerangan	99
28.	Distribusi dimensi kebisingan	101
29.	Distribusi dimensi keamanan	104
30.	Distribusi dimensi bau tidak sedap	105
31.	Distribusi variabel lingkungan	107
32.	Distribusi dimensi instruktur	109
33.	Distribusi dimensi peserta	111
34.	Distribusi dimensi isi pelatihan	114
35.	Jenis pelatihan karyawan SOGM PTP Minanga Ogan	116
36.	Distribusi dimensi metode	117
37.	Distribusi dimensi tujuan	119

38.	Distribusi variabel pelatihan kerja	121
39.	Distribusi dimensi kualitas kerja	124
40.	Distribusi dimensi kuantitas kerja	126
41.	Distribusi dimensi tanggung jawab	129
42.	Distribusi dimensi inisiatif	131
43.	Distribusi dimensi kerjasama	133
44.	Distribusi dimensi ketaatan	136
45.	Distribusi variabel kinerja karyawan	138
46.	Hasil uji multikolinearitas	140
47.	Koefisien determinasi (R^2)	143
48.	Uji F	143
49.	Uji t	144
50.	Data jawaban responden uji validitas dan reliabilitas variabel lingkungan kerja	153
51.	Data jawaban responden uji validitas dan reliabilitas variabel pelatihan kerja	154
52.	Data jawaban responden uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja kerja	155
53.	Hasil SPSS uji validitas variabel lingkungan kerja	156
54.	Hasil SPSS uji validitas variabel pelatihan kerja	157
55.	Hasil SPSS uji validitas variabel kinerja karyawan	158
56.	Lanjutan uji validitas variabel kinerja karyawan	159
57.	Hasil SPSS uji reliabilitas	160
58.	Identitas responden	161
59.	Lanjutan identitas responden	162

60.	Data jawaban responden variabel lingkungan kerja	163
61.	Lanjutan data jawaban responden variabel lingkungan kerja	164
62.	Data jawaban responden variabel pelatihan kerja	165
63.	Lanjutan data jawaban responden variabel pelatihan kerja	166
64.	Data jawaban responden variabel kinerja karyawan	167
65.	Lanjutan data jawaban responden variabel kinerja karyawan	168
66.	<i>Method succesive interval</i> (MSI) lingkungan kerja	169
67.	<i>Method succesive interval</i> (MSI) pelatihan kerja	170
68.	<i>Method succesive interval</i> (MSI) kinerja karyawan	171
69.	Hasil SPSS uji multikolinearitas	172
70.	Hasil SPSS uji autokorelasi	172
71.	Hasil SPSS regresi linear berganda	173

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan alir pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Minanga Ogan	46
2. Garis kategorisasi variabel	71
3. Logo perusahaan PTP Minanga Ogan	79
4. Struktur organisasi PTP Minanga Ogan	82
5. Struktur organisasi SOGM PTP Minanga Ogan	83
6. Garis kategorisasi dimensi suasana kerja	91
7. Garis kategorisasi dimensi fasilitas	93
8. Garis kategorisasi dimensi hubungan rekan kerja	96
9. Garis kategorisasi dimensi sirkulasi udara	98
10. Garis kategorisasi dimensi penerangan/pencahayaan	100
11. Garis kategorisasi dimensi kebisingan	102
12. Garis kategorisasi dimensi keamanan	104
13. Garis kategorisasi dimensi bau tidak sedap	106
14. Garis kategorisasi variabel lingkungan kerja	108
15. Garis kategorisasi dimensi instruktur	111
16. Garis kategorisasi dimensi peserta	113
17. Garis kategorisasi dimensi isi pelatihan	115

18.	Garis kategorisasi dimensi metode	118
19.	Garis kategorisasi dimensi tujuan	120
20.	Garis kategorisasi variabel pelatihan kerja	122
21.	Garis kategorisasi dimensi kualitas kerja	125
22.	Garis kategorisasi dimensi kuantitas kerja	128
23.	Garis kategorisasi dimensi tanggung jawab	130
24.	Garis kategorisasi dimensi inisiatif	132
25.	Garis kategorisasi dimensi kerjasama	135
26.	Garis kategorisasi dimensi ketaatan	137
27.	Garis kategorisasi variabel kinerja karyawan	139
28.	Hasil uji heteroskedastisitas	141
29.	Hasil uji autokorelasi	142
30.	Hasil SPSS heteroskedastisitas	172

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Masalah

Indonesia merupakan negara agraris, itu artinya peran pertanian cukup penting di Indonesia. Dalam perekonomian nasional, sektor pertanian menjadi prioritas utama bagi pembangunan berkelanjutan. Dikatakan demikian, hal ini terlihat dari kemampuan sektor pertanian dalam kontribusinya pada Produk Domestik Bruto (PDB), sebagai sumber ketersediaan pangan dan penciptaan lapangan pekerjaan serta sebagai penyerapan tenaga kerja.

Sektor pertanian memiliki beberapa subsektor salah satunya adalah perkebunan. Potensi dari subsektor perkebunan terbilang cukup penting bagi keberlangsungan pembangunan dan perekonomian di Indonesia. Komoditas perkebunan dapat dijadikan sebagai andalan ekspor bagi negara Indonesia. Komoditas perkebunan juga sebagai penyedia bahan baku industri dalam negeri seperti minyak goreng, tekstil, rokok, minuman dan kosmetik.

Komoditas perkebunan sebagai salah satu penyumbang terbesar devisa negara Indonesia. Total ekspor perkebunan mencapai US\$ 25,38 Milyar atau setara dengan Rp 359,14 Triliun pada tahun 2019 dengan asumsi 1 US\$ = Rp 14.148,00 (Direktorat Jendral Perkebunan, 2020). Ada banyak komoditas perkebunan di Indonesia, salah satunya yakni kelapa sawit. Menurut Direktorat Jendral Perkebunan (2020) komoditas kelapa sawit di Indonesia menduduki peringkat pertama sebagai produsen kelapa sawit dan memiliki luas areal terbesar kelapa sawit di dunia.

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu komoditas unggulan subsektor perkebunan di Indonesia, karena memiliki peluang pangsa pasar, baik di Indonesia maupun di ekspor ke luar negeri. Kelapa sawit di Indonesia sebagian besar diusahakan oleh perusahaan besar swasta (PBS) sebesar 54,94% atau seluas 7.942.335 hektar dan Perusahaan besar negara (PBN) sebesar 4,27% atau seluas 617.501 hektar, sedangkan perkebunan rakyat (PR) kontribusinya terhadap total luas areal perkebunan yakni sebesar 40,79% atau seluas 5.896.755 hektar (Dirjen Perkebunan, 2020)

Berdasarkan data Direktorat Jendral Perkebunan (2020) sebaran kelapa sawit nasional tahun 2019 di beberapa Pulau di Indonesia tepatnya di Pulau Sumatera memiliki luas lahan perkebunan kelapa sawit terbesar hingga mencapai 7.944.520 hektar disusul oleh Pulau Kalimantan dengan luas lahan sebesar 5.820.406 hektar. Pulau Sumatra menjadi Pulau pertama sebagai sentra kelapa sawit selain karena luas lahan, produksi dari kelapa sawit juga turut mempengaruhi. Provinsi di Pulau Sumatra yang memiliki produksi terbesar kelapa sawit pada tahun 2021 yakni Riau sebesar 8.629,10 ton, Sumatera Utara sebesar 5.310,90 ton, dan Sumatera Selatan sebesar 3.062,40 ton (Badan Pusat Statistik, 2021).

Kontribusi Provinsi Sumatera Selatan terkait kelapa sawit cukup besar, dengan kontribusi yang cukup besar, dapat dimanfaatkan oleh perusahaan industri untuk membuka peluang usaha dalam pengelolaan kelapa sawit, selain itu peran subsektor perkebunan yang cukup besar tentunya membuka peluang dalam menciptakan lapangan pekerjaan di Provinsi Sumatera Selatan.

Penyerapan tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami kenaikan, hal ini terbukti dari tingkat pengangguran di Provinsi Sumatera Selatan yang mengalami penurunan dari tahun 2020 hingga 2022.

Berdasarkan BPS Provinsi Sumatera Selatan (2022), pada tahun 2020 tingkat pengangguran sebesar 5,51% kemudian pada tahun 2021 turun menjadi 4,98% dan di tahun 2022 mengalami penurunan kembali menjadi 4,63% .

Jumlah penduduk di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2021 yang bekerja sebesar 4.179.708 orang, hampir setengahnya yaitu 44,97 persen diantaranya bekerja di lapangan usaha pertanian, perkebunan, kehutanan, dan perikanan. Lapangan usaha kedua terbesar yang menyerap tenaga kerja yakni jasa seperti perdagangan, angkutan, jasa keuangan, pendidikan, kesehatan dan lain lain dengan kontribusi sebesar 41,50%. Lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling sedikit di Provinsi Sumatera Selatan yaitu industri sebesar 13,53% (BPS Provinsi Sumatera Selatan,2022). Berikut data Persentase penduduk yang bekerja menurut Kabupaten/Kota dan lapangan usaha di Provinsi Sumatera Selatan 2021 :

Tabel 1. Persentase penduduk yang bekerja menurut Kabupaten/Kota dan lapangan kerja usaha di Provinsi Sumatera Selatan 2021

No	Kabupaten/Kota	Lapangan Usaha (%)		
		Pertanian	Industri	Jasa
1	Ogan Komering Ulu	45,59	9,15	45,26
2	Ogan Komering Ilir	62,07	10,17	27,76
3	Muara Enim	57,11	10,84	32,05
4	Lahat	51,29	12,26	36,45
5	Musi Rawas	63,86	10,82	25,32
6	Musi Banyuasin	59,74	10,91	29,35
7	Banyuasin	49,58	14,69	35,73
8	OKU Selatan	77,16	4,10	18,74
9	OKU Timur	59,05	11,39	29,56
10	Ogan Ilir	42,51	19,42	38,07
11	Empat Lawang	62,14	4,97	32,89
12	PALI	58,03	7,55	34,42
13	Musi Rawas Utara	57,18	11,43	31,39
14	Palembang	1,20	22,68	76,12
15	Prabumulih	21,93	19,47	58,60
16	Pagar Alam	46,56	8,19	45,25
17	Lubuk Linggau	14,53	18,26	67,21
Sumatera Selatan		44,97	13,53	41,50

Sumber : BPS Provinsi Sumatera Selatan (2021)

Berdasarkan Tabel 1, lapangan usaha di bidang pertanian cukup besar di Kabupaten Ogan Komering Ulu yakni sebesar 45,59% diikuti dengan jasa sebesar 45,26% dan industri sebesar 9,15%. Sektor pertanian memiliki persentase cukup besar sehingga harus diimbangi dengan pengolahan produk

yang berkualitas agar menciptakan nilai jual yang tinggi, untuk itu diperlukan kontribusi dari perusahaan industri.

Komoditas perkebunan merupakan salah satu komoditas pertanian dan diperlukan peran penting dari perusahaan industri dalam pengolahan karena beberapa komoditas perkebunan tidak bisa dilakukan secara individu serta diperlukan teknologi yang canggih dalam proses produksinya, contohnya saja yakni dalam pengolahan kelapa sawit. Berdasarkan data Direktori Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit (2020) Provinsi Sumatera Selatan, jumlah tenaga kerja perusahaan swasta di bidang kelapa sawit mengalami kenaikan, pada tahun 2020 berjumlah 256.168 tenaga kerja kemudian naik pada tahun 2021 berjumlah 260.254 tenaga kerja. Berikut daftar perusahaan industri di Ogan Komering Ulu :

Tabel 2. Daftar perusahaan industri di Ogan Komering Ulu

No	Nama Perusahaan	Bidang	Tahun Berdiri
1	PT Semen Baturaja tbk	Produksi semen	1974
2	PTP Minanga Ogan	Pengolahan kelapa sawit	1981
3	PTP Mitra Ogan	Pengolahan kelapa sawit	1988
4	PT Bakti Nugraha Yuda Energy (PLTU Baturaja)	Pembangkit listrik tenaga uap	2011

Sumber : www.okukab.go.id

Berdasarkan Tabel 2, ada dua perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit salah satunya yakni PT Perkebunan Minanga Ogan (PTP Minanga Ogan). PTP Minanga Ogan merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang pengolahan minyak sawit, baik minyak mentah (*Crude Palm Oil*) maupun minyak inti sawit mentah (*Crude Palm Kernel Oil*).

Berdasarkan informasi yang didapat dari berbagai literatur, Minanga Group terus berkembang hal ini terbukti dengan penambahan cabang perusahaan di Kutai Timur, Kalimantan Timur. Produk yang dihasilkan oleh Minanga Ogan seperti CPO dan Palm Kernel masih memenuhi pangsa pasar dalam negeri,

hingga saat ini pembelian hasil perkebunan Minanga Ogan berasal dari beberapa pihak, tetapi 95% CPO dibeli oleh PT Salim Oil Grains yang ada di Jakarta sedangkan CPKO, inti sawit, dan bungkil di pasarkan ke Lampung, Palembang dan juga Jakarta.

Suatu perusahaan mampu bertahan karena adanya berbagai faktor diantaranya yakni bahan baku, teknologi yang digunakan, dan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Hubungan SDM dengan perusahaan sangatlah penting terlebih lagi untuk perusahaan agribisnis, dimana perusahaan agribisnis merupakan perusahaan yang bergerak dari hulu hingga hilir dari proses penyediaan bahan baku, produksi, hingga pemasaran oleh karena itu untuk melaksanakan tiap tiap bagian diperlukan SDM yang berkualitas, selain itu setiap perusahaan menginginkan keunggulan kompetitif.

Perusahaan tentunya memiliki cita cita maupun tujuan yang hendak dicapai, untuk memperoleh hal tersebut tentunya kontribusi SDM harus lebih besar bagi perusahaan, agar dapat mengupayakan ini dibutuhkan strategi tepat dalam perencanaan SDM terpadu. Terdapat sebuah divisi dalam perusahaan yang mempunyai posisi penting yaitu HR (*Human Resources*) atau sering juga disebut dengan HRD (*Human Resources Development*) yang bertugas mengembangkan kualitas SDM sebuah perusahaan (Sabrina, 2021).

PTP Minanga Ogan secara keseluruhan memiliki kantor (*Sumatera Selatan Regional Office*), empat perkebunan dengan dua kebun utama (*Sei Ogan Estate, Sei Enai Estate, Sei Kisam Estate, dan Sei Kuang Estate*) serta dua pabrik (*Sei Ogan Mill dan Sei Enai Mill*) . PTP Minanga Ogan tentunya memiliki beberapa divisi antara lain: divisi sistem administrasi, divisi tanaman dan perkebunana, kerani afdelling dan kerani kelling, serta divisi personalia dan umum. Divisi personalia dan umum sangat penting bagi perusahaan karena berhubungan dengan SDM, yang dapat mempengaruhi produktivitas dari suatu karyawan.

Karyawan PTP Minanga Ogan sangat penting untuk diperhatikan terlebih lagi pada bagian SOGM (*Sei Ogan Mill*) karena menyangkut produk yang dihasilkan baik berupa CPO maupun CPKO untuk itu diperlukan SDM yang berkompeten agar dapat meningkatkan kinerja, sehingga dengan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas produk yang baik pula dan kuantitas/jumlah yang mampu dihasilkan apakah sesuai target yang telah ditetapkan.

Faktor manusia menjadi bagian penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan daya saing perusahaan di sisi lain (Kawiana, 2020), sejalan dengan pernyataan tersebut, tentunya suatu perusahaan dalam menjaga eksistensinya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitasnya dengan melalui berbagai cara salah satunya yakni dengan pengembangan SDM yang dimiliki perusahaan. Pengembangan SDM akan terlihat dari hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan dimana itu dinamakan sebagai kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas karyawan tersebut terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sejalan dengan Mangkunegara (2015), menurut Marnis (2008) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi/perusahaan (Adhari, 2021) . Pekerjaan yang telah dilakukan karyawan perlu dinilai hasil kerjanya untuk menjadi bahan evaluasi dan motivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya.

PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan satu kali dalam setahun, hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan ketika target produksi perusahaan tidak tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari HRD PTP Minanga

Ogan bahwa PTP Minanga Ogan pernah mengalami penurunan hasil produksi, hal ini disebabkan salah satunya karena faktor dari kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan PTP Minanga Ogan mungkin saja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sedangkan menurut Simamora (2004) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan kerja dan latar belakang, pelatihan, kepribadian, dan motivasi.

Karyawan dalam suatu perusahaan tentunya memiliki kapasitas yang berbeda beda, ada yang baik dan ada pula karyawan yang memiliki kinerja yang buruk untuk itu diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja memiliki manfaat bagi perusahaan yakni sebagai tolak ukur permasalahan yang harus diselesaikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan potensi dari diri karyawan sehingga meningkatkan kinerja dari tiap karyawan, dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja dan pelatihan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor faktor penting lainnya yang harus diperhatikan karena berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang baik dilihat dari segi fisik maupun nonfisik dimana lingkungan kerja dapat memberikan keadaan nyaman, tentram, aman, serta adanya rasa betah dari tiap diri karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung dilihat dari penataan ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya sedangkan pengaruh tidak langsung bisa berupa kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain lain. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni pelatihan kerja karyawan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2004) dalam Hamali (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses dalam peningkatan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai standar kerja, secara deskripsi potensi karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, namun secara aktual karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia usaha dengan tugas yang diberikan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.

Pelatihan kerja sangat penting karena dengan adanya pelatihan kerja akan meminimalisasikan kesalahan kesalahan yang akan terjadi di perusahaan, selain itu dengan adanya pelatihan kerja, perusahaan berharap dapat meningkatkan skill dan kemampuan dari para karyawan. Pelatihan kerja diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama, oleh karena itu lingkungan kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor yang saling berkaitan, dengan lingkungan kerja yang baik di tambah dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan secara berkala maka akan meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Berdasarkan literatur dari berbagai sumber yang diperoleh dan hasil prasurevei yang telah dilakukan terdapat permasalahan di lingkungan kerja karyawan, hal pertama yang terlihat di pabrik SOGM yakni terkait masalah kebersihan, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap kebersihan dan minimnya peralatan kebersihan di lokasi SOGM hal ini terlihat dari jumlah kapasitas kotak sampah yang ada di pabrik SOGM tidak sesuai dengan luasnya pabrik SOGM, selain itu pabrik SOGM merupakan tempat beroperasinya mesin mesin produksi minyak kelapa sawit, maka penggunaan alat pelindung diri (APD) sangat penting bagi karyawan namun keterbatasan APD yang masih kurang sehingga beberapa karyawan tidak menggunakan APD saat bekerja. Berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa pada tahun 2019 kecelakaan karyawan yang tidak menggunakan APD sebanyak 2 orang. Suara bising dari

mesin dan bau tidak sedap kelapa sawit yang disebabkan karena hasil akhir produksi yang berlebihan sehingga menghasilkan limbah terlalu banyak, juga dirasa mengganggu pekerjaan bagi sebagian karyawan PTP Minanga Ogan karena dapat mengganggu tingkat konsentrasi dari beberapa karyawan. Penelitian Irwanto dan Riandadari (2013) menyatakan bahwa kebisingan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lokasi dari SOGM PTP Minanga Ogan yang jauh dari keramaian penduduk membuat sistem keamanan perlu diperhatikan, ini dilakukan untuk meminimalisasikan hal hal yang tidak diinginkan seperti pencurian maupaun keamanan diri sendiri, tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, namun hal tersebut haruslah diwujudkan oleh perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik baiknya sehingga dapat menghasilkan target yang telah ditetapkan. Kondisi tempat kerja perlu menjadi perhatian khusus demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja di kemudian hari.

Berdasarkan literatur dan informasi yang diperoleh dari HRD PTP Minanga Ogan, salah satu startegi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mengembangkan potensi maupun keahlian karyawanya yakni dengan pelatihan yang diberikan secara berkala. PTP Minanga Ogan setiap tahunnya selalu melakukan dan memberikan pelatihan sebanyak 2-3 kali kepada karyawan hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan dapat menambah dan memperluas kemampuan serta pengetahuan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan tentunya tidak selalu berjalan dengan lancar, kendala yang muncul sudah menjadi hal yang harus diantisipasi bagi pihak perusahaan, biasanya kendala yang muncul bisa disebabkan oleh karyawan itu sendiri maupun dari pihak pelatihan.

Pelatihan yang diselenggarakan dua tahun terakhir terkadang tidak bisa di ikuti oleh semua karyawan yang menjadi sasaran, hal ini dikarenakan waktu

pelatihan yang kurang tepat karena jika pelatihan dilakukan di jam kerja terkadang ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya dan jika pelatihan dilakukan di luar jam kerja terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki kepentingan pribadi, selain itu didapatkan informasi dari beberapa karyawan terkait pelatihan yang diselenggarakan yakni kurangnya perhatian khusus kepada karyawan yang kurang terampil dimana ketika diadakanya pelatihan kurang terjalinya diskusi dua arah hal ini membuat para peserta pelatihan kurang memahami terkait materi pelatihan yang diberikan, sehingga membuat beberapa karyawan kurang memaksimalkan manfaat dari adanya pelatihan ini.

Karyawan sebagian besar masih kurang memahami terhadap deskripsi pekerjaan pada tiap bagian yang diberikan, hal ini terlihat dari kemampuan beberapa karyawan yang masih kurang terkait tugas yang diberikan. Karyawan SOGM yang erat kegiatannya dengan proses pengolahan dan produksi terkadang masih belum memahami dengan baik, seperti proses dengan mutu yang tidak terkontrol dengan baik dimana kadar dari sisi asam lemak bebas, kadar air, dan kotoran tidak sesuai. Kelebihan minyak yang melewati batas standar sehingga berdampak dengan kerugian perusahaan dan limbah yang dihasilkan cukup besar, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pengetahuan dari beberapa karyawan masih sangat minim sehingga diperlukan pemberian pelatihan secara berkala dan baik sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi beberapa karyawan. Beberapa pelatihan yang pernah dilakukan yakni pelatihan kebakaran, pelatihan K3, pelatihan mandor produksi dan non produksi, pelatihan alat berat, dan pelatihan TBS (Tanda Buah Segar). Pelatihan sangat penting karena output dari adanya pelatihan sendiri yakni meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi setiap karyawan.

Pandemi Covid 19 tahun lalu juga membuat PTP Minanga Ogan melakukan sistem kerja pada beberapa karyawan secara WFH (*Work From Home*) contohnya saja ketika pelatihan yang diadakan secara *online* sehingga menurunkan kapasitas dan kemampuan dari beberapa karyawan yang

membuat pelatihan pada perusahaan ini tidak berjalan secara optimal seperti keterlambatan proses penyelesaian pekerjaan dan pemahaman terkait deskripsi pekerjaan yang sesuai, oleh karena itu pelatihan yang diberikan secara terarah dan terencana dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja bagi karyawan lama. Pelatihan juga mengajarkan bagaimana karyawan bisa berinteraksi dengan karyawan lain sehingga terjadi hubungan harmonisasi dalam suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja suatu karyawan dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, faktor faktor yang mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan menjadi hal penting bagi perusahaan agar dapat menciptakan SDM yang optimal. SDM harus dikelola dengan baik, karena SDM sebagai pemikir, penggerak, dan perencana dalam kegiatan perusahaan.

Lingkungan kerja dan pelatihan kerja menjadi fokus utama yang harus diperhatikan bagi perusahaan PTP Minanga Ogan. Berdasarkan hal tersebut perlu dikaji secara komprehensif terkait pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan, agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari SDM yang dimiliki dan mampu bersaing dengan perusahaan kelapa sawit lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Suatu perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal sehingga target maupun tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai sesuai yang diinginkan. PTP Minanga Ogan termasuk perusahaan yang sudah cukup lama dapat bertahan di tengah tengah persaingan yang semakin pesat, untuk menjaga eksistensinya tentunya serangkaian sasaran dan perencanaan jangka panjang diperlukan pada perusahaan ini terutama dalam menjaga kinerja dari para karyawan. Kinerja merupakan suatu kegiatan dalam menyelesaikan tanggung jawab dimana untuk mendapatkan hasil kerja yang baik (Mangkunegara, 2002)

PTP Minanga Ogan memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang sesuai dengan karyawan ditambah dengan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan sehingga hal ini membuat penurunan kapasitas kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis kondisi lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bukan semata mata untuk melengkapi tugas akhir, namun penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat kepada beberapa pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini menjadi acuan ataupun masukan bagi PTP Minanga Ogan untuk menjadi lebih baik lagi dan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan untuk menjadi bahan acuan selanjutnya dengan menggunakan variabel lain.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Samsudin (2006) merupakan sekumpulan aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan. Menurut Rivai dan Jauvani (2009) mengartikan manajemen manusia merupakan suatu kumpulan pengetahuan bagaimana mengelolanya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan suatu tujuan (Adamy, 2016).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sekumpulan manusia yang memiliki aktivitas/ kegiatan kerja sesuai dengan penempatan dan tugas demi tercapainya suatu tujuan. Manajemen Sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen.

Menurut Hasibuan (2007) fungsi fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Membuat perencanaan agar tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Adanya struktur dan hubungan antara tugas tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercapai tujuan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Discipline*)
Kesadaran dalam menaati semua peraturan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)
Pemutusan hubungan kerjasama antar perusahaan dan tenaga kerja, bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, hingga pensiun.

2.1.2 Faktor Faktor Pengaruh Kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian : Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan.
2. Pengetahuan : Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik terkait suatu pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga.
3. Rancangan kerja : Adanya rancangan tugas/pekerjaan yang terperinci akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian : Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh dan penuh tanggung jawab.
5. Motivasi kerja : Adanya dorongan dari luar maupun dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan : Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab.
7. Gaya kepemimpinan : Sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi : Kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja : Perasaan senang atau gembira dari seorang karyawan sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja sekitar : Suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.

Menurut Simamora (2004) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan kerja dan latar belakang.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari pelatihan, kepribadian, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari bentuk pekerjaan dan kepemimpinan.

Variabel penelitian ini menggunakan faktor lingkungan kerja dan pelatihan kerja, hal ini dikarenakan setelah melakukan *prasurvey* terdapat permasalahan yang terjadi pada variabel Lingkungan kerja dan pelatihan kerja pada PTP Minanga Ogan khususnya bagian SOGM.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan, baik itu bagi keberlangsungan perusahaan maupun karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan keadaan yang baik pula bagi karyawannya dan bukan tidak mungkin akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan dimana hal ini dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sejalan dengan Sedarmayanti, menurut Munandar (2008) lingkungan kerja adalah sesuatu yang di berikan perusahaan baik itu bangunan, tempat, fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Tujuannya agar karyawan merasa senang dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah bekerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif, dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan semangat dan kinerja dari para karyawan. Lingkungan kerja kondusif dapat tercapai jika hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar karyawan berjalan dengan baik. Perusahaan dapat mencapai hal tersebut yakni dengan cara memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan sehingga karyawan tidak merasa ada rasa saling curiga. Setelah lingkungan kerja dirasa kondusif telah tercapai maka akan menimbulkan motivasi dalam bekerja yang mana pada akhirnya akan memberikan atau meningkatkan dari kinerja karyawan (Mahmudah, 2019).

2.1.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah (2019) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja yang baik tercapai jika ada faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Faktor personalia/individu yang mana meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang ada dalam individu tersebut.
2. Faktor kepemimpinan meliputi adanya semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayanti (2009) ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya yakni :

1. Warna : merupakan pemilihan yang harus tepat karena pemberian warna akan memberikan dampak kepada jiwa para karyawan.
2. Kebersihan lingkungan : kebersihan akan mempengaruhi lingkungan, karena lingkungan yang bersih akan membuat nyaman karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan : penerangan dalam hal ini tidak terbatas kepada listrik saja, akan tetapi sinar matahari juga. Seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sangat membutuhkan ruangan dengan penerangan yang cukup terlebih lagi jenis pekerjaan yang membutuhkan ketelitian.
4. Pertukaran udara : pertukaran udara kaitanya dengan ventilasi, apabila ventilasi kurang maka akan menurunkan kesegaran fisik para karyawan.

5. Kebisingan : kebisingan kaitnya dengan segala bentuk gangguan yang dapat menurunkan konsentrasi dari karyawan. Adanya kebisingan ini akan menimbulkan permasalahan yang membuat pekerjaan terhambat.
6. Tata ruang : tata ruang erat kaitanya dengan penataan peralatan maupun perlengkapan yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan.
7. Jaminan rasa aman : keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan hanya pada keselamatan kerja saja, padahal keamanan disini berhubungan juga dengan keadaan konstruksi bangunan gedung tempat mereka bekerja.

2.1.6 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan karena dengan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Perencanaan lingkungan kerja perlu ditentukan dari aspek aspek pembentuk lingkungan. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dimaksudkan semua bentuk fisik yang terdapat dalam suatu perusahaan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik diantaranya yakni bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan pekerjaan, tersedianya tempat istirahat, tersedianya tempat beribadah, dan tersedianya sarana angkutan.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik dimaksudkan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan maupun karyawan dengan karyawan.

Berdasarkan pendapat Siagian (2014) yang dikemukakan, diketahui bahwa lingkungan fisik merupakan lingkungan yang dapat dilihat oleh panca indera dan berwujud, sedangkan lingkungan nonfisik yakni lingkungan yang hanya dapat dirasakan atau dalam bentuk emosional.

2.1.7 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum berupa fasilitas kerja yang terdiri dari fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sasaran sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan.

Penelitian dari Sihalohe dan Siregar (2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan menggunakan dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2014) dengan dimensi terbagi menjadi dua yakni dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, dan tersedia sarana angkut. Dimensi untuk lingkungan kerja non fisik terdiri dari indikator yakni hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerjasama antar karyawan.

Penelitian dari Alfarisi (2022) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang menggunakan dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Siahaan dan Bahri (2019) dengan indikatornya yakni penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut Nitisemito (1992) indikator lingkungan kerja yakni sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja berhubungan dengan kondisi yang ada disekitar karyawan seperti tempat kerja, fasilitas dan alat alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antara orang orang di tempat tersebut (Saydam, 1996).

2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan adanya keharmonisan tanpa ada saling intrik diantara sesama. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Fasilitas yang menunjang akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena dengan fasilitas yang mendukung akan mempermudah proses pengerjaan suatu kegiatan.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator lingkungan kerja diantaranya yakni :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
Cahaya sangat penting karena jika cahaya/penerangan kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi terganggu sehingga pekerjaan terhambat, kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi/perusahaan akan sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Sirkulasi yang baik akan mempengaruhi terhadap penyerapan oksigen dalam ruangan, oleh karena itu jika sirkulasi udara di tempat bekerja dirasa cukup menampung kadar oksigen yang dikeluarkan maka akan meningkatkan kesegaran fisik dari karyawan.
3. Kebisingan
Adanya kebisingan akan mengganggu konsentrasi dari para karyawan sehingga membuat karyawan dapat terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan menurunkan kinerja dari karyawan.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau bau di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran sehingga akan menurunkan konsentrasi dari karyawan dan bau bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka diperlukan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan pendapat dari Nitisemito (1992) dan Sedarmayanti (2009) peneliti dalam mengukur variabel lingkungan kerja menggunakan teori Nitisemito dan Sedarmayanti. Adapun variabel/ indikatornya yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan.

2.1.8 Pelatihan Kerja

Menurut Andrew E Sikula (1981), pelatihan karyawan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan beberapa prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Edwin B Flipo (1995), pelatihan hubungannya dengan adanya penambahan pengetahuan dan kecakapan dan pengertian yang didapat dari lingkungan sekolah yang formal. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Novia, dkk 2021)

Berdasarkan pemaparan ketiga ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan yang berisi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman mengenai suatu hal dengan tujuan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya pelatihan yang diberikan diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

2.1.9 Metode Pelatihan

Menurut Kawiana (2020) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, pemberian pelatihan kepada karyawan hendaknya memperhatikan metode yang harus disesuaikan dengan pelatihan yang akan dilaksanakan. Adapun metode pelatihan sebagai berikut :

1. *On the job training* atau pelatihan dengan instruksi pekerjaan, hal ini dimaksudkan bahwa karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama ditempatkan pada posisi pekerjaan yang riil dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman sebelumnya.
2. Rotasi atau pelatihan silang (*cross training*), hal ini diberikan agar karyawan mendapatkan variasi kerja dimana para pengajar memindahkan karyawan dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang lain.
3. Magang, hal ini melibatkan pembelajaran dari karyawan yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki transfer tinggi kepada karyawan.
4. Ceramah Kelas dan Presentasi Video, ceramah dan presentasi merupakan suatu metode pemaparan terhadap satu hal. Metode ini kurang terjalinya interaksi. Interaksi akan muncul ketika adanya diskusi selama ceramah maupun setelah presentasi video
5. Pelatihan Vestibule, dalam pelatihan menggunakan metode wilayah atau vestibule dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.
6. *Case Study*, metode kasus merupakan metode deskripsi tertulis atas suatu permasalahan riil yang dihadapi dari perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen mempelajari permasalahan, mengidentifikasi permasalahan, mencari solusi. Peranan instruktur sebagai katalis dan fasilitator, dengan mempelajari kasus para peserta pelatihan,

mempelajari suatu keadaan yang bersifat riil atau hipotesis dan tindakan lain yang diambil dalam keadaan seperti itu.

7. Pelatihan Tindakan (*Action Learning*), metode ini difokuskan pada kelompok kecil dalam mencari solusi masalah nyata yang dihadapi perusahaan dibantu oleh fasilitator. *Action Learning* berfokus pada suatu tindakan/ perilaku baru sedangkan pemberian materi atau presentasi video lebih kepada pemahaman dan pengetahuan.
8. *In Basket Technique*, melalui metode ini peserta diberikan materi yang berisikan informasi seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon. Hal hal penting dan mendesak seperti posisi persediaan yang menipis, komplain dari pelanggan, permintaan laporan dari atasan, digabung dengan kegiatan bisnis rutin.
9. *Management Games*, menekankan pada kemampuan pengembangan *problem solving*.
10. *Behavior Modelling*, modelling sebagai salah satu proses bersifat psikologis mendasar di mana pola pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola pola yang sudah ada dapat diubah.

2.1.10 Tujuan Pelatihan

Suatu perusahaan dalam melaksanakan pelatihan tentunya memiliki tujuan tersendiri. Pelatihan dianggap efektif atau tidak dilihat dari tujuannya, adapun tujuan menurut Novia, dkk (2021) dalam buku kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Pelatihan diharapkan dapat mengembangkan suatu keahlian dari karyawan.
2. Menambah pengetahuan karyawan.
3. Menumbuhkan sikap kemauan kerja sama dengan teman teman sepekerja dan pemimpin.

Tujuan dari pelatihan secara spesifik :

1. Meningkatkan produktivitas : di era globalisasi saat ini yang semakin pesat terlebih lagi industri 4.0 yang mana arus teknologi semakin cepat berkembang sehingga mengharuskan setiap manusia untuk dapat

beradaptasi dengan teknologi. Adanya pelatihan penguasaan teknologi pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan hal ini karena dengan penguasaan teknologi terbaru dapat membantu mereka mengejar perkembangan yang cepat itu. Peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya. Mereka dapat mengembangkan cara atau metode baru yang membuat mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya yang sama atau berulang lebih efektif dan efisien.

2. Memperbaiki kualitas : pelatihan selain meningkatkan produktivitas, juga membantu karyawan dalam memberikan layanan atau menghasilkan produk yang lebih baik, dengan kualitas yang baik ini bukan tidak mungkin akan mempertahankan posisi karyawan dalam suatu perusahaan.
3. Mengurangi waktu belajar karyawan : ketika karyawan mengikuti suatu pelatihan secara rutin, maka kemampuan mereka akan bertambah secara bertahap. Kemampuan karyawan yang semakin bertambah maka akan mengurangi waktu belajar karyawan karena karyawan sudah lebih cepat dalam mempelajari dan mempraktikkan hal hal baru.
4. Meningkatkan retensi karyawan : merekrut SDM baru akan membutuhkan waktu pelatihan yang lebih lama daripada memberikan pelatihan kepada karyawan yang sudah ada. Pelatihan karyawan juga membantu karyawan untuk lebih percaya diri. Mereka akan lebih betah bekerja di perusahaan karena menganggap perusahaan peduli akan kebutuhan mereka.
5. Transfer keahlian dan kaderisasi : karyawan dalam suatu perusahaan tentunya ada masa pensiun. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan lama memberikan kesempatan bagi mereka untuk meneruskan ilmu, keterampilan, atau keahlian kepada junior mereka.
6. Kompensasi tidak langsung : program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat menambah penghasilan mereka berupa pengetahuan dan keterampilan.

7. Kesehatan dan keselamatan : adanya pelatihan akan meminimalisir segala gangguan karyawan bahkan bisa memberikan keselamatan bagi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang tergolong berbahaya.
8. Mencegah keausan : adanya program pelatihan akan mendorong karyawan untuk berinisiatif dan lebih kreatif sehingga dapat membantu mencegah keausan pengetahuan dan keterampilan.
9. Pertumbuhan pribadi : program pelatihan selain diperuntukan untuk perusahaan juga berguna secara pribadi bagi karyawan karena adanya pengalaman dari pelatihan yang mereka ikuti.

2.1.11 Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan secara berkala oleh suatu perusahaan tentunya akan memberikan manfaat. Adapun manfaat pelatihan menurut Novia, dkk (2021) dalam buku kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Retensi karyawan yang positif : karyawan yang mendapatkan program pelatihan dari suatu perusahaan akan lebih loyal terhadap perusahaan.
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan : pelatihan karyawan secara berkala akan mendorong karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang rutin juga memungkinkan terjadinya evaluasi terus menerus terhadap karyawan, keterampilan, dan proses bekerjanya, yang paling utama pelatihan pada akhirnya juga mempengaruhi budaya perusahaan.
3. Menyiapkan pemimpin di masa depan : adanya pelatihan oleh perusahaan dapat membantu perusahaan dalam menemukan bakat bakat kepemimpinan baru. Perusahaan dalam hal ini biasanya para profesional di bagian *Human Resource Development* mulai dapat menandai karyawan sebagai kandidat untuk jajaran manajerial.
4. Pemberdayaan karyawan : para karyawan yang merasa diberdayakan ditempat kerja akan lebih efektif dalam mempengaruhi karyawan dan mendapatkan kepercayaan mereka.

2.1.12 Dimensi Pelatihan Kerja

Menurut Rivai (2009) ada beberapa indikator dalam pelatihan kerja yakni :

1. Materi pelatihan : Dalam hal ini untuk mengetahui kebutuhan dari setiap peserta pelatihan, perlu menentukan materi apa yang akan diberikan.
2. Metode pelatihan : Setelah ditentukan materi pelatihan, selanjutnya ditentukan metode yang tepat untuk digunakan dalam pelatihan ini.
3. Pelatih (instruktur) : Pemilihan instruktur yang akan memberikan pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan instruktur dalam mentransformasikan kemampuannya untuk menjelaskan kepada peserta pelatihan.
4. Sarana pelatihan : Segala bentuk fasilitas dalam mendukung kegiatan pelatihan yang sedang berlangsung.

Penelitian dari Sugiarti, Hartati, dan Amir (2016) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta menggunakan dimensi pelatihan kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2009) dengan indikator yakni materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), dan sarana pelatihan. Penelitian dari Alfarisi (2022) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang menggunakan dimensi pelatihan yang dikemukakan oleh Eka (2018) dengan indikatornya yakni tujuan sasaran, pelatih, metode, dan peserta pelatihan.

Pada penelitian ini, variabel pelatihan kerja akan diukur menggunakan teori yang dikemukakan dalam Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator dalam pelatihan kerja yakni sebagai berikut :

1. Instruktur : sikap dan keterampilan instruktur perlu diperhatikan karena dengan mempertimbangkan instruktur akan mempermudah proses transfer informasi maupun keterampilan kepada karyawan.
2. Peserta : peserta yang mengikuti pelatihan tentunya harus disesuaikan dengan materi yang akan diberikan, selain itu waktu yang efektif dan sesuai juga diperlukan untuk peserta agar dapat mengikuti pelatihan dengan penuh semangat.

3. Isi pelatihan/materi : dalam hal ini apakah isi dari pelatihan kerja relevan dan sejalan dengan kebutuhan dari setiap karyawan.
4. Metode pelatihan : metode sangat perlu diperhatikan karena dengan metode yang tepat maka akan berhubungan dengan gaya belajar peserta latihan dan apakah dengan metode tersebut telah sesuai dengan subjek itu.
5. Tujuan : pelatihan merupakan tujuan telah ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2.1.13 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa kinerja merupakan aspek yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama yang dihasilkan dari tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa ketika seseorang melakukan kegiatan kerja dan memperoleh hasil yang baik itu disebut dengan kinerja. Ahli lain berpendapat, menurut Sedarmayanti (2011) hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan. Sejalan dengan para ahli di atas, menurut Wibowo (2010) kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian seseorang dari suatu pekerjaan (Novia.,dkk 2021).

Berdasarkan pemaparan keempat ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai aspek pengembangan diri karyawan seperti kualitas, kuantitas, dan kemampuan kerja sama dengan karyawan lain yang ditunjukkan dengan hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

2.1.14 Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Menurut Prihardono (2005) pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil hasil yang disampaikan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Sementara itu menurut Chung dan Magginson (1998)

penilaian kinerja merupakan “*a way to measuring the contribution of individuals to their organization*” (cara mengukur kontribusi individu dalam suatu organisasinya). Menurut Dwiyanto., dkk (2006) penilaian kinerja merupakan kegiatan sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Berdasarkan pendapat tersebut, kita ketahui bahwa penilaian kinerja merupakan hal penting untuk mengukur tingkat keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tak hanya itu perusahaan juga dapat mengoreksi atau mengevaluasi pola dan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan tugas, dengan melakukan penilaian kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara terarah dan sistematis (Eko dan Mochklas, 2020).

2.1.15 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2002) beberapa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja : Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan manager, karyawan, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
2. Penyesuaian kompensasi : Evaluasi kinerja membantu untuk mengambil keputusan terhadap penentuan kenaikan upah, pemberian bonus, dan kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan : Adanya promosi, transfer, dan demosi didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya.
4. Perencanaan dan pengembangan karir : Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus di teliti
5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan : kinerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan akan latihan demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

6. Penyimpangan proses *staffing* : Kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

Menurut Rivai (2005) beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain :

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan di masa lalu.
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
4. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara nyata.
7. Memperoleh keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan pada organisasi.
8. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam menjalankan pengukuran dan pengawasan yang lebih akurat.
10. Memungkinkan manajemen menjalankan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja ataupun dengan langsung kepada karyawan.
11. Merancang kerangka berpikir dan standar dalam menjalankan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen supaya bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
13. Melakukan identifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan.

2.1.16 Kriteria Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada beberapa kriteria, dalam buku berjudul *Kinerja karyawan Novia.,dkk (2021)* terdapat tiga kriteria, yakni sebagai berikut :

1. Hasil kerja individu : hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian.
2. Perilaku : pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian kinerja karena perilaku merupakan faktor penentu afektivitas kerja karyawan.
3. Traits : traits adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu.

Menurut Schuler dan Jackson (2006) terdapat tiga kriteria penilaian kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kriteria berdasarkan sifat : memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Kriteria ini lebih memusatkan kepada bagaimana seseorang bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kinerja berdasarkan perilaku : Berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan
3. Kinerja berdasarkan hasil : Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.17 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kualitas diri : kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas diri.
2. Kuantitas kerja : jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan waktu : menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektifitas : menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen : tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Menurut Wibowo (2007) terdapat tujuh indikator kinerja yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan : tujuan merupakan hal penting karena sebagai pedoman dalam mencapai di masa yang akan datang, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
2. Standar : standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik : masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan.
4. Alat dan Sarana : faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi : kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
6. Motif motif : suatu alasan atau pendorong bagi karyawan untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang : peluang perlu untuk mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya.

Penelitian dari Wibowo dan Cahyanti (2022) yang berjudul analisis pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dengan indikator yakni kualitas, kuantitas, komitmen, dan efektivitas penggunaan sumber daya (tanggung jawab). Penelitian dari Alfarisi (2022) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang menggunakan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Wihara (2017) dengan indikatornya yakni kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan teori dari Mangkunegara (2000) hal ini dikarenakan ketika melakukan *prasurey* dalam penilaian kinerja karyawan pihak dari PT Minanga Ogan tidak berkenaan memberikan data, oleh karena itu disesuaikan dengan beberapa pendapat/teori dari para ahli terkait dimensi penilaian kinerja sehingga dari beberapa pendapat para ahli, dimensi yang dikemukakan oleh Mangkunegara sesuai dengan penilaian yang digunakan oleh PT Minanga Ogan, adapun dimensinya yakni sebagai berikut :

1. Kualitas kerja : berkaitan dengan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja : menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab : menunjukkan bagaimana karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja, mempergunakan saran dan prasarana dari perusahaan semaksimal mungkin serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif : Seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi.
5. Kerja sama : kesedian karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain baik diluar maupun didalam sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan : kesedian karyawan dalam mematuhi peraturan peraturan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.18 Model

Model merupakan representasi, rencana, ataupun deskripsi yang menjelaskan suatu objek, benda, ataupun ide ide yang kemudian di sederhanakan dari fenomena tersebut. Kata “model” diturunkan dari bahasa latin yakni mold (cetakan) atau pettern (pola). Menurut Achmad (2008) model merupakan tiruan dari suatu benda, sistem maupun kejadian kejadian yang sebenarnya, model hanya berisi informasi informasi yang dianggap

penting untuk ditelaah.

Model secara umum memiliki empat jenis yakni model sistem, model mental, model verbal, dan model matematika (Achmad, 2008).

Pembentukan model melalui beberapa tahap sebagai berikut :

1. Spesifikasi model merupakan suatu proses penentuan dari variabel terikat maupun variabel bebas dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebas menggunakan dua variabel yakni lingkungan kerja dan pelatihan kerja.
2. Parameterisasi merupakan penentuan parameter yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kali ini menggunakan parameter untuk variabel terikat yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan untuk variabel kinerja sedangkan untuk variabel bebas yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan untuk variabel lingkungan kerja serta untuk variabel pelatihan kerja menggunakan indikator seperti isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan.
3. Validasi merupakan bagian akhir dari tahapan pembentukan model, pada tahap ini dilakukan pengujian kevalidan data. Penelitian kali ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan yakni regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Alat analisis yang digunakan yakni SPSS.

2.1.19 Skala Pengukuran

Skala dalam suatu penelitian terdiri dari empat tipe sebagai berikut :

1. Skala Nominal : Skala dimana peneliti hanya memberikan tanda untuk kategori atau kelompok tertentu. Skala nominal merupakan skala yang paling lemah dibandingkan dengan skala lainnya. Contoh penggunaan skala nominal yakni jenis kelamin, jenis pekerjaan, agama, dan lain sebagainya.

2. Skala Ordinal : Skala dimana peneliti tidak hanya memberikan tanda untuk katagori atau kelompok tertentu, tetapi juga ada ranking di antara katagori tersebut. Untuk variabel variabel yang berkaitan dengan preferensi dapat dirangking dari paling baik sampai paling buruk, dari pertama sampai terakhir. Contoh penggunaan skala ordinal yakni tingkat kebersihan seperti: sangat bersih, bersih, cukup bersih, kurang bersih, dan tidak bersih.
3. Skala Interval : Skala interval menggunakan operasi matematik tertentu pada data yang dikumpulkan oleh responden. Skala interval dapat dihitung rata rata dan standar deviasi dari jawaban jawaban/ variabel yang diteliti. Skala interval tidak hanya mengelompokkan berdasarkan katagori tertentu, ada ranking, tetapi juga mengukur besarnya perbedaan antar katagori.
4. Skala Rasio : Skala yang memiliki perbedaan katagorisasi, ranking, ada jarak dan memiliki nilai 0 mutlak. Contoh penggunaan skala rasio yakni pendapatan, pengeluaran, tingkat likuiditas, tingkat keuangan, jumlah laba, jumlah hutang, nilai aktiva, dan sebagainya.

Skala ordinal dan skala interval merupakan skala yang paling banyak digunakan untuk meneliti fenomena atau gejala sosial. Para ahli sosial membedakan dua tipe skala menurut fenomena sosial yang diukur yaitu :

1. Skala pengukuran untuk mengukur perilaku sosial dan kepribadian :
Yang termasuk pada tipe ini yaitu skala sikap, skala moral, tes karakter, skala partisipasi sosial.
2. Skala pengukuran untuk mengukur berbagai aspek budaya lain dan lingkungan sosial : Yang termasuk pada tipe ini yaitu skala untuk mengukur status sosial ekonomi, lembaga lembaga sosial kemasyarakatan dan kondisi kerumahtanggaan.

Jenis jenis skala sikap sebagai berikut :

1. *Dichotomous Scale* : Skala yang sering juga dikenal dengan skala guttman, skala pengukuran yang ingin mendapatkan jawaban tegas,

misalnya jawaban ya, tidak; benar, salah; positif, negatif. Skala ini termasuk tipe skala nominal.

2. *Catagory Scale* : Skala ini membagi responden ke dalam beberapa katagori. Skala ini termasuk tipe skala nominal. Contoh pertanyaan tentang agama, tempat tinggal, jenis pekerjaan, dan sebagainya.
3. *Likert Scale* : Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada skala ini, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan indikator ini akan dijadikan tolak ukur dalam penyusunan butir butir instrumen penelitian berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala ini termasuk tipe skala ordinal/interval. Jawaban dalam skala ini berupa kata kata seperti : 1 sangat setuju, 2 setuju, 3 cukup setuju, 4 tidak setuju, 5 sangat tidak setuju.
4. *Semantic Defferensial* : Skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, hanya saja bentuknya tidak merupakan pilihan ganda maupun checklist, akan tetapi disusun dalam bentuk satu garis kontinum dengan jawaban sangat positif terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dimiliki seseorang.

Penelitian kali ini menggunakan skala tipe ordinal dan interval karena mengukur sikap terkait keadaan lingkungan kerja dan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan PTP Minanga Ogan. Jenis skala sikap yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert (Yuliarmi dan Marheni, 2019).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian kali ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan yaitu dari objek yang diteliti dan lokasi. Penelitian ini mengukur kinerja karyawan dengan objek yakni karyawan kontrak di lokasi SOGM pada perusahaan agribisnis. Penelitian ini juga memilih lokasi yang berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Selain itu, variabel yang diteliti pada perusahaan ini merupakan kali pertama yang dilakukan karena sebelumnya variabel yang diteliti di perusahaan yang sama yakni berupa variabel disiplin kerja, kompetensi, kompensasi, komunikasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sedangkan untuk persamaanya yakni sama sama meneliti faktor faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja.

Hasil penelitian Berliana, Susijawati, dan Sulistyowati (2020) yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Tabel 3. Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berliana, Susijawati, Sulistyowati. 2020.	Metode penelitian menggunakan metode asosiatif. Penelitian ini mengambil obyek seluruh karyawan tetap PT Aksana Aji Rasa counter Kota Cirebon.	Analisis linear berganda	Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Alfarisi. 2022.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang berjumlah 60 orang . Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh.	Analisis linear berganda	Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil uji F variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja.

Tabel 4. Lanjutan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah. Tangkawarouw, Lengkong, Lumintang. 2019.	Metode penelitian menggunakan metode asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Surya Wenang Indah dengan jumlah populasi tidak lebih 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT Surya Wenang Indah yaitu sebanyak 40 orang responden.	Analisis deskriptif Analisis linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Wenang Indah Hasil uji F menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. Huda, Sholeh. 2019.	Penelitian menggunakan metode penelitian eksperimen dengan bentuk data kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan PT Sumber Rukun Mandiri yang berjumlah 60 orang karyawan.	Analisis deskriptif Analisis linear berganda	Variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Lanjutan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
5	Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Hafifi, Qomariah, dan Anwar. 2018	Metode penelitian berupa penelitian deskriptif. Sampel penelitian sebanyak 54 orang dengan menggunakan metode slovin.	Analisis linear berganda	Secara parsial variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mitratani Dua Tujuh Jember.
6	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT XXX. Sari, Sayekti, Nugraha. 2019.	Metode penelitian yakni studi kasus. Responden pada penelitian ini berjumlah 38 orang pekerja tetap pada PT XXX	Analisis deskriptif Analisis jalur atau Path Analysys	Motivasi kerja pegawai yang ada di PT XXX termasuk dalam katagori sedang (cukup), kedisiplinan pegawai PT XXX masuk katagori baik, kinerja pegawai yang ada di PT XXX masuk katagori cukup baik. Motivasi tidak berpengaruh terhadap terhadap kedisiplinan pegawai di PT XXX. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tidak melalui kedisiplinan.

Tabel 6. Lanjutan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu. Rakhazoni, Sayekti, Viantimala. 2019.	Metode penelitian yakni sensus Responden seluruh karyawan afdelling I dan II di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Way Berulu.	Analisis deskriptif Analisis linear berganda	Kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyadap karet Afdelling I dan II PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Way Berulu.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Rosa. 2015.	Metode penelitian survey . Responden penelitian ini berjumlah 87 orang dengan teknik pengambilan sampel Stratafied Random Sampling.	Analisis linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak.

Tabel 7. Lanjutan

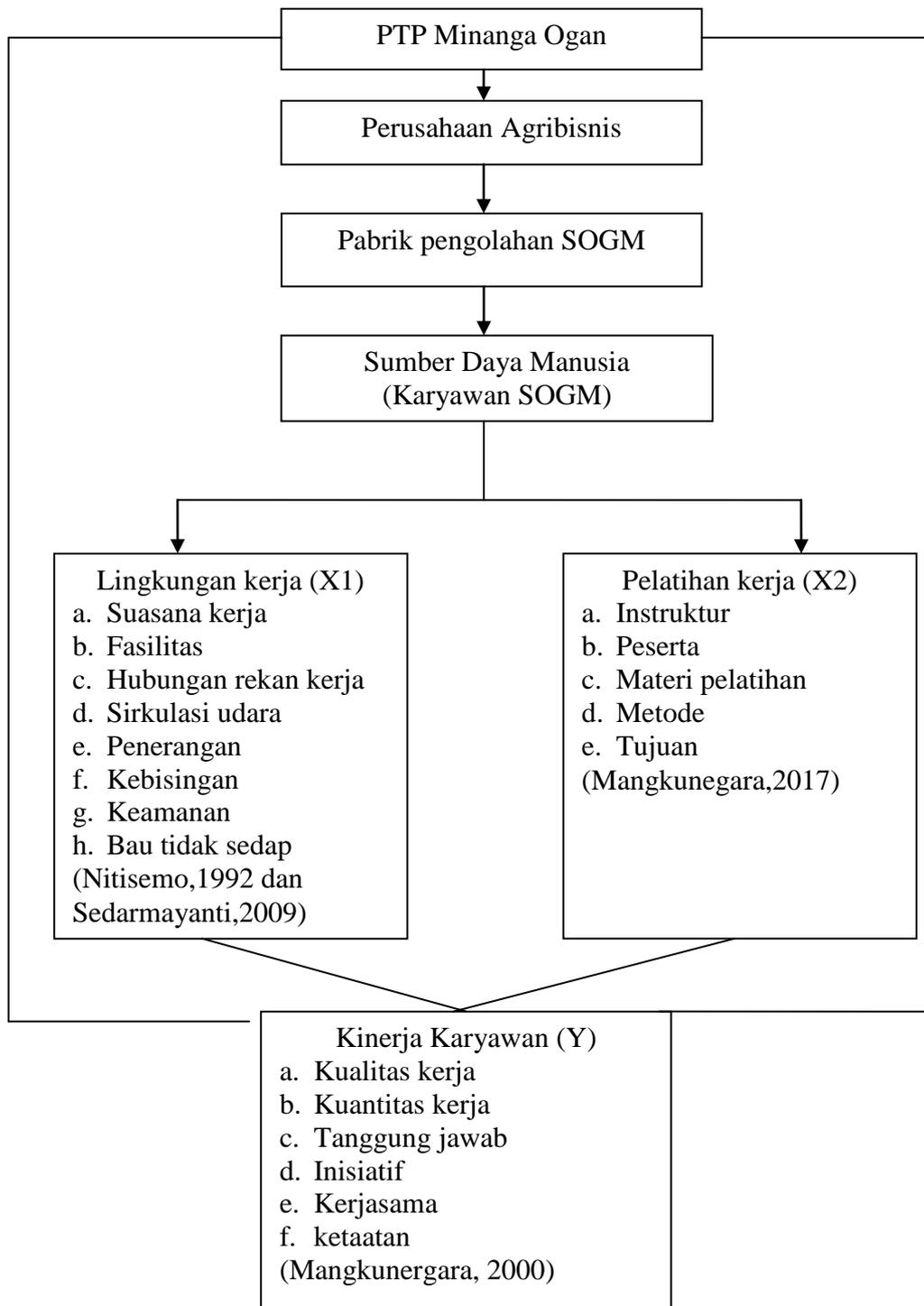
No	Judul/Peneliti/Tahun	Metode Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. Sandora, Permadani. 2021.	Metode penelitian survei Responden pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yang berjumlah 92 orang karyawan PT. XYZ Rokan Hulu.	Analisis deskriptif Analisis Kuantitatif	Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Rokan Hulu begitu juga dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Rokan Hulu. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Rokan Hulu.
10	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. Sihaloho, Siregar. 2019.	Metode penelitian survei Responden pada penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan PT Super Setia Sagita Medan	Analisis statistik deskriptif Analisis linear sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Super Setia Sagita Medan.

2.3 Kerangka Pemikiran

PTP Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Minaga Group mulai beroperasi dengan pembentukan PTP Minanga Ogan pada tahun 1981 di Baturaja, Sumatera Selatan. Selain mengelola kebun, perusahaan ini juga mengelola minyak sawit baik itu minyak mentah (*Crude Palm Oil*) maupun minyak inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil*). PTP Minanga Ogan yang telah lama berdiri tentunya untuk dapat bertahan hingga sekarang dan berusaha untuk bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain pasti memiliki visi, misi, dan target perusahaan. Sesuai dengan visi dari PTP Minanga Ogan “Tumbuh dan berkembang menuju masa depan yang lebih baik” hal ini terlihat jelas bahwa peranan sumberdaya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan selain modal dan soprodi sebagai penunjang suatu usaha. SDM yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mencapai target perusahaan oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan yakni variabel lingkungan kerja (X1) dengan indikator yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) dan Sedarmayanti (2009) sedangkan untuk variabel pelatihan kerja (X2) dengan indikator yakni instruktur, peserta, isi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017).

Kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada penelitian ini menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000). Berikut bagan alir hubungan dengan kinerja karyawan dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Bagan Alir Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan bersama sama terhadap kinerja karyawan SOGM PTP Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode pada penelitian ini yaitu survei. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku responden (Sarwono, 2006). Mekanisme survei dilakukan dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2013). Metode survei digunakan untuk mendapatkan informasi dan data dari populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil. Metode survey menggambarkan tentang keyakinan, karakteristik, perilaku hubungan dengan variabel serta untuk pengujian dari hipotesis.

3.2. Konsep Dasar dan Definisi Operasional

Konsep dasar dan definisi operasional merupakan suatu definisi atau pengertian yang dikemukakan secara jelas dari masing masing variabel yang akan diteliti dan dijabarkan kedalam indikator indikator tertentu yang akan diukur. Pada penelitian kali ini, variabel yang akan diteliti yakni lingkungan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut.

3.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan baik itu objek mati maupun hidup yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan

dimensi suasana kerja, hubungan rekan kerja, fasilitas, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan, dan pencahayaan yang dikemukakan oleh Nitisemo (1992) dan Sedarmayanti (2009).

- a. Suasana kerja adalah dimensi lingkungan kerja dilihat dari indikator kebersihan sehingga dapat membuat para karyawan nyaman. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert, terdiri dari :

Skor 1: Ruang tempat kerja saya tidak bersih

Skor 2: Ruang tempat kerja saya kurang bersih

Skor 3: Ruang tempat kerja saya cukup bersih

Skor 4: Ruang tempat kerja saya bersih

Skor 5: Ruang tempat kerja saya sangat bersih

- b. Tersedianya fasilitas kerja adalah dimensi lingkungan kerja yang dilihat dari dimensi fasilitas/peralatan yang mendukung pekerjaan karyawan sehingga mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Kelengkapan fasilitas kerja tidak memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan

Skor 2: Kelengkapan fasilitas kerja kurang memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan

Skor 3: Kelengkapan fasilitas kerja cukup memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan

Skor 4: Kelengkapan fasilitas kerja memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan

Skor 5: Kelengkapan fasilitas kerja sangat memadai dalam mendukung aktivitas kerja karyawan.

- c. Hubungan rekan kerja adalah dimensi lingkungan kerja yang dilihat dari adanya bentuk komunikasi yang terjalin dengan sesama rekan kerja dan hubungan yang dibangun oleh perusahaan dengan sesama karyawan.

Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Sesama rekan kerja sangat tidak dapat berkomunikasi dengan baik

Skor 2: Sesama rekan kerja tidak dapat berkomunikasi dengan baik

Skor 3: Sesama rekan kerja dapat berkomunikasi dengan cukup baik

Skor 4: Sesama rekan kerja dapat berkomunikasi dengan baik

Skor 5: Sesama rekan kerja dapat berkomunikasi dengan sangat baik.

Skor 1: Perusahaan sangat membeda bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain

Skor 2: Perusahaan membeda bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain

Skor 3: Perusahaan cukup membeda bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain

Skor 4: Perusahaan tidak membeda bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain

Skor 5: Perusahaan sangat tidak membeda bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain.

- d. Sirkulasi udara adalah dimensi lingkungan kerja yang dilihat dari jumlah ventilasi yang cukup dalam menampung oksigen ruangan sehingga karyawan merasakan kenyamanan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1: Sirkulasi udara di tempat kerja tidak memadai sehingga membuat ruangan tidak nyaman

Skor 2: Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai sehingga membuat ruangan kurang nyaman

Skor 3: Sirkulasi udara di tempat kerja cukup memadai sehingga membuat ruangan cukup nyaman

Skor 4: Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai sehingga membuat ruangan nyaman

Skor 5: Sirkulasi udara di tempat kerja sangat memadai sehingga membuat ruangan sangat nyaman.

- e. Penerangan/pencahayaan adalah dimensi lingkungan kerja dinilai dari adanya penerangan/pencahayaan baik bersumber dari cahaya matahari maupun dari lampu ruangan sehingga tidak membuat karyawan kesulitan dalam melakukan pekerjaan terlebih lagi pada pekerjaan yang memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala liker yaitu
- Skor 1: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja tidak memadai.
Skor 2: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja kurang memadai.
Skor 3: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja cukup memadai.
Skor 4: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja memadai.
Skor 5: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja sangat memadai.
- f. Kebisingan adalah dimensi lingkungan kerja yang dinilai dari segala sumber suara yang menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :
- Skor 1: Lingkungan kerja karyawan tidak tenang dan tidak bebas dari suara bising mesin,
Skor 2: Lingkungan kerja karyawan kurang tenang dan kurang bebas dari suara bising mesin,
Skor 3: Lingkungan kerja karyawan cukup tenang dan cukup bebas dari suara bising mesin
Skor 4: Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin,
Skor 5: Lingkungan kerja karyawan sangat tenang dan sangat bebas dari suara bising mesin.
- g. Keamanan adalah dimensi lingkungan kerja yang dinilai dari adanya jaminan rasa aman dari tiap diri karyawan ketika bekerja, baik dari pencurian maupun diri sendiri. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala liker yaitu

Skor 1: Tempat kerja tidak menjamin keamanan diri karyawannya dalam bekerja.

Skor 2: Tempat kerja kurang menjamin diri keamanan karyawannya dalam bekerja

Skor 3: Tempat kerja cukup menjamin keamanan diri karyawannya dalam bekerja.

Skor 4: Tempat kerja menjamin keamanan diri karyawannya dalam bekerja

Skor 5: Tempat kerja sangat menjamin keamanan diri karyawannya dalam bekerja.

Skor 1 : Tempat kerja tidak menjamin keamanan dari segala macam pencurian yang terjadi selama bekerja.

Skor 2 : Tempat kerja kurang menjamin keamanan dari segala macam pencurian yang terjadi selama bekerja.

Skor 3 : Tempat kerja cukup menjamin keamanan dari segala macam pencurian yang terjadi selama bekerja.

Skor 4 : Tempat kerja menjamin keamanan dari segala macam pencurian yang terjadi selama bekerja.

Skor 5 : Tempat kerja sangat menjamin keamanan dari segala macam pencurian yang terjadi selama bekerja.

- h. Bau tidak sedap adalah dimensi lingkungan kerja yang dinilai dari segala kegiatan/pekerjaan yang menyebabkan indera penciuman karyawan merasa terganggu. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu

Skor 1: Selalu adanya bau tidak sedap di lingkungan tempat kerja,

Skor 2: Adanya bau tidak sedap di lingkungan tempat kerja,

Skor 3: Cukup adanya bau tidak sedap di lingkungan tempat kerja,

Skor 4: Kurang adanya bau tidak sedap di lingkungan tempat kerja,

Skor 5: Tidak ada bau tidak sedap di lingkungan tempat kerja.

3.2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan dimana hasil outputnya berupa pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Variabel pelatihan kerja pada penelitian ini menggunakan dimensi instruktur, peserta, isi pelatihan, metode pelatihan, dan tujuan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017).

- a. Instruktur adalah dimensi pelatihan kerja yang dilihat dari sikap penguasaan materi dan pemahaman yang diberikan kepada peserta pelatihan yang ditangani. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Instruktur tidak menguasai materi pelatihan sehingga tidak mampu menjelaskan materi dengan baik.

Skor 2: Instruktur kurang menguasai materi pelatihan sehingga kurang mampu menjelaskan materi dengan baik.

Skor 3: Instruktur cukup menguasai materi pelatihan sehingga cukup mampu menjelaskan materi.dengan baik.

Skor 4: Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.

Skor 5: Instruktur sangat menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.

Skor 1: Instruktur tidak mampu memberikan pemahaman yang baik kepada peserta pelatihan.

Skor 2: Instruktur kurang mampu memberikan pemahaman yang baik kepada peserta pelatihan.

Skor 3: Instruktur cukup mampu memberikan pemahaman yang baik kepada peserta pelatihan.

Skor 4: Instruktur mampu memberikan pemahaman yang baik kepada peserta pelatihan.

Skor 5: Instruktur sangat mampu memberikan pemahaman yang baik kepada peserta pelatihan.

- b. Peserta adalah dimensi pelatihan kerja yang dilihat dari apakah peserta sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan serta apakah pemberian pelatihan dilaksanakan di waktu yang tepat sehingga pelaksanaan pelatihan dapat diikuti oleh semua peserta pelatihan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1 : Pelaksanaan pelatihan yang diberikan diwaktu yang sangat tidak tepat.

Skor 2 : Pelaksanaan pelatihan yang diberikan diwaktu yang tidak tepat.

Skor 3 : Pelaksanaan pelatihan yang diberikan diwaktu yang cukup tepat.

Skor 4 : Pelaksanaan pelatihan yang diberikan diwaktu yang tepat.

Skor 5 : Pelaksanaan pelatihan yang diberikan diwaktu yang sangat tepat.

Skor 1: Peserta pelatihan sangat tidak sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

Skor 2: Peserta pelatihan tidak sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

Skor 3: Peserta pelatihan cukup sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

Skor 4: Peserta pelatihan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

Skor 5: Peserta pelatihan sangat sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.

- c. Isi pelatihan adalah dimensi pelatihan kerja yang dilihat dari seberapa penting isi dari pelatihan yang disampaikan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1 : Materi pelatihan sangat tidak penting karena tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Skor 2 : Materi pelatihan kurang penting karena tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga kurang mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Skor 3 : Materi pelatihan cukup penting karena sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga cukup mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Skor 4 : Materi pelatihan penting karena sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Skor 5 : Materi pelatihan sangat penting karena sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga sangat mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan.

- d. Metode pelatihan adalah dimensi pelatihan kerja yang dilihat dari bagaimana cara instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan kepada karyawan serta adanya komunikasi dua arah yang terjalin sehingga pelatihan dapat diterima dan dipahami oleh karyawan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1: Metode pelatihan tidak sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.

Skor 2: Metode pelatihan kurang sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.

Skor 3: Metode pelatihan cukup sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.

Skor 4: Metode pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.

Skor 5: Metode pelatihan sangat sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.

Skor 1 : Tidak adanya komunikasi dua arah yang terjalin selama pelatihan berlangsung.

Skor 2 : Kurang adanya komunikasi dua arah yang terjalin selama pelatihan berlangsung.

Skor 3 : Cukup adanya komunikasi dua arah yang terjalin selama pelatihan berlangsung.

Skor 4 : Adanya komunikasi dua arah yang terjalin selama pelatihan berlangsung.

Skor 5 : Sangat adanya komunikasi dua arah yang terjalin selama pelatihan berlangsung.

- e. Tujuan adalah dimensi pelatihan kerja yang dilihat dari tujuan akhir yang hendak dicapai dari adanya pelatihan apakah sudah sesuai atau tidak dengan yang diharapkan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Pelatihan yang dilaksanakan sangat tidak sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

Skor 2: Pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

Skor 3: Pelatihan yang dilaksanakan cukup sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

Skor 4: Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

Skor 5: Pelatihan yang dilaksanakan sangat sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai.

3.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan suatu tolak ukur dari pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Variabel pelatihan kerja pada penelitian ini menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, dan ketaatan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000).

- a. Kualitas kerja adalah suatu ukuran dari pekerjaan karyawan yang diberikan kemudian diselesaikan dengan rapi dan teliti. Kualitas kerja karyawan merupakan mutu karyawan dalam melaksanakan tugasnya

meliputi ketetapan dan kerapian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai standar perusahaan. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tidak rapi sehingga tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Skor 2: Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kurang rapi sehingga tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Skor 3: Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan cukup rapi sehingga cukup sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Skor 4: Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rapi sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan

Skor 5: Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sangat rapi sehingga sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Skor 1: Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

Skor 2: Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kurang teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

Skor 3: Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cukup teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

Skor 4: Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

Skor 5: Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti terhadap pekerjaan yang diberikan.

- b. Kuantitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan banyaknya pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan serta menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target perusahaan. Setiap

pertanyaan yang diacukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target perusahaan.

Skor 2: Menyelesaikan pekerjaan kurang sesuai dengan target perusahaan.

Skor 3: Menyelesaikan pekerjaan cukup sesuai dengan target perusahaan.

Skor 4: Menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Skor 5: Menyelesaikan pekerjaan sangat sesuai dengan target perusahaan.

Skor 1: Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan.

Skor 2: Karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan.

Skor 3: Karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan.

Skor 4: Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan.

Skor 5: Karyawan sangat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan.

- c. Tanggung jawab adalah sikap seseorang dalam mempertahankan sesuatu dan menanggung segala risiko yang terjadi. Setiap pertanyaan yang diacukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1: Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan tidak benar hingga pekerjaan itu selesai.

Skor 2: Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan kurang benar hingga pekerjaan itu selesai.

Skor 3: Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan cukup benar hingga pekerjaan itu selesai.

Skor 4: Mengerjakan pekerjaan yang sudah di tentukan dengan benar hingga pekerjaan itu selesai.

Skor 5: Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan sangat benar hingga pekerjaan itu selesai.

- d. Inisiatif adalah suatu bentuk kepedulian maupun kesadaran seorang karyawan dalam membantu suatu pekerjaan. Setiap pertanyaan yang diacukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Karyawan tidak menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Skor 2: Karyawan kurang menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Skor 3: Karyawan cukup menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Skor 4: Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Skor 5: Karyawan sangat menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.

Skor 1: Karyawan tidak bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan.

Skor 2: Karyawan kurang bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan.

Skor 3: Karyawan cukup bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan

Skor 4: Karyawan bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan,

Skor 5: Karyawan sangat bersedia kapanpun dibutuhkan oleh perusahaan.

- e. Kerjasama adalah suatu kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan rekan kerja maupun kelompok secara kooperatif yang menghasilkan interaksi sosial dalam pencapaian suatu tujuan. Setiap pertanyaan yang diacukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert terdiri dari :

Skor 1: Tidak bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dan tidak dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor 2: Kurang bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dan kurang dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor 3: Cukup bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dan cukup berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor 4: Bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor 5: Bekerja sama dengan sangat baik sesama rekan kerja dan sangat berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor 1: Sering terjadi *miss communication* sesama karyawan yang dapat menyebabkan kegaduhan antar karyawan.

Skor 2: Terjadi *miss communication* sesama karyawan yang dapat menyebabkan kegaduhan antar karyawan.

Skor 3: Cukup pernah terjadi *miss communication* sesama karyawan yang dapat menyebabkan kegaduhan antar karyawan.

Skor 4: Kurang pernah terjadi *miss communication* sesama karyawan yang dapat menyebabkan kegaduhan antar karyawan.

Skor 5: Tidak pernah terjadi *miss communication* sesama karyawan yang dapat menyebabkan kegaduhan antar karyawan.

Skor 1: Karyawan tidak bersifat netral terhadap permasalahan yang terjadi dalam team work.

Skor 2: Karyawan kurang bersifat netral terhadap permasalahan yang terjadi dalam team work.

Skor 3: Karyawan cukup bersifat netral terhadap permasalahan yang terjadi dalam team work.

Skor 4: Karyawan bersifat netral terhadap permasalahan yang terjadi dalam team work.

Skor 5: Karyawan sangat bersifat netral terhadap permasalahan yang terjadi dalam team work.

- f. Ketaatan adalah suatu sikap kepatuhan terkait segala peraturan yang telah di sepakati baik itu tertulis maupun tidak tertulis serta selalu melakukan pekerjaan sampai dengan selesai. Setiap pertanyaan yang diajukan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu :

Skor 1: Karyawan tidak menaati peraturan dari perusahaan.

Skor 2: Karyawan kurang menaati peraturan dari perusahaan.

Skor 3: Karyawan cukup menaati peraturan dari perusahaan.

Skor 4: Karyawan menaati peraturan dari perusahaan.

Skor 5: Karyawan sangat menaati peraturan dari perusahaan.

Skor 1 : Karyawan tidak melakukan tugas tugas kerja sampai dengan selesai dibeberapa waktu tertentu.

Skor 2 : Karyawan kurang melakukan tugas tugas kerja sampai dengan selesai dibeberapa waktu tertentu.

Skor 3 : Karyawan cukup baik dalam melakukan tugas tugas kerja sampai dengan selesai dibeberapa waktu tertentu.

Skor 4 : Karyawan melakukan tugas tugas kerja sampai dengan selesai dibeberapa waktu tertentu.

Skor 5 : Karyawan sangat baik dalam melakukan tugas tugas kerja sampai dengan selesai dibeberapa waktu tertentu.

3.3. Lokasi Penelitian, Populasi, Teknik Sampling, Sampel dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PTP Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi untuk penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan mempertimbangkan bahwa PTP Minanga Ogan merupakan perusahaan agribisnis pertama dan terbesar di Kabupaten Ogan Komering Ulu dan berdasarkan kegiatan prasarvei yang telah dilakukan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan salah satunya dari segi lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek maupun subyek kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan kontrak PTP Minanga Ogan di SOGM (*Sei Ogan Mill*), dipilihnya tempat tersebut dikarenakan bagian SOGM tempat berlangsungnya kegiatan proses pengolahan dan ketika melakukan prasurvei terdapat banyak permasalahan yang dirasakan oleh beberapa karyawan baik dari segi lingkungan kerja maupun pelatihan kerja yang diberikan sejak dua tahun terakhir ini, sebagai informasi bahwa pabrik pengolahan yang beroperasi hanya SOGM, untuk SENM pada tahun 2018 tidak lagi beroperasi. Jumlah karyawan tetap dan kontrak SOGM dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah karyawan tetap dan kontrak bagian SOGM

No	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan tetap	32
2	Karyawan kontrak	109
Total		141

Sumber : PT Minanga Ogan (Data Diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 8, dipilihnya karyawan kontrak pada penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa karyawan kontrak pada bagian SOGM (*Sei Ogan Mill*) lebih mendominasi daripada karyawan tetap baik dari segi jumlah maupun dari jenis pekerjaan yang dilakukan. PTP Minanga Ogan terdapat tiga tipe golongan karyawan yakni karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan lepas. Bagian SOGM hanya terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap saja, berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan didapatkan informasi bahwa karyawan lepas hanya dibagian SOGE (*Sei Ogan Estate*) dan SENE (*Sei Enai Estate*) karena berhubungan dengan pemupukan, perawatan, pembersihan gulma, dan lain lain yang berhubungan dengan perawatan tanaman kelapa sawit.

Sampel adalah bagian dari populasi, bila populasi besar maka tidak mungkin peneliti akan mempelajari semua yang ada di populasi. Apa yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, sehingga

sampel yang diambil harus betul betul representatif (mewakili). Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dengan *Probability Sampling* dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah karyawan kontrak dari masing masing bagian kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing masing bagian dengan menggunakan proporsional sampel.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin dalam (Sujarweni, V & Endaryanto, 2012) dengan tingkat toleransi 10%. Adapun Rumus Slovin dalam penentuan sampel ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah karyawan diteliti

N = Jumlah keseluruhan karyawan kontrak

e = Estimasi kesalahan (10%)

$$\text{Maka : } n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109 (10\%)^2}$$

$$n = 52,1 = 52$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka sampel digenapkan menjadi 52. Teknik penentuan jumlah sampel pada masing masing bagian penelitian dilakukan secara proporsional dengan rumus sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel proporsi ke i

N = Total populasi

N_i = Populasi ke i

n = Jumlah sampel penelitian

Berdasarkan rumus diatas maka didapatkan jumlah proportional sampel untuk masing masing bagian seperti pada tabel 9.

Tabel 9. Penentuan sampel karyawan kontrak SOGM berdasarkan bagian

No	Nama Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Pembulatan Jumlah Sampel
1	Operator	29	$29/109 \times 52 = 13,8$	14
2	Kamlap	8	$8/109 \times 52 = 3,8$	4
3	Kerani	8	$8/109 \times 52 = 3,8$	4
4	Danru	11	$11/109 \times 52 = 5,2$	5
5	Sortasi TBS	9	$9/109 \times 52 = 4,2$	4
6	Analisis	7	$7/109 \times 52 = 3,3$	3
7	Oil Man	8	$8/109 \times 52 = 3,8$	4
8	<i>Mechanical Foreman</i>	14	$14/109 \times 52 = 6,6$	7
9	Sample boy	11	$11/109 \times 52 = 5,2$	5
10	Kasir dan Payroll	4	$4/109 \times 52 = 1,9$	2
Total		109		52

Sumber : PTP Minanga Ogan (Data Diolah, 2022)

Sampel yang telah ditentukan sebanyak 52 akan dijadikan sampel sebagai penilaian terkait pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja, sedangkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja dari sampel dilakukan oleh kepala divisi personalia dan umum dari SOGM, karena berdasarkan hasil prasurvei didapatkan informasi bahwa penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh kepala divisi personalia dan umum.

Pengambilan data pada penelitian ini, dilakukan pada Bulan Januari 2022 hingga Februari 2023.

3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan sekumpulan informasi atau keterangan terhadap suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama biasanya melalui narasumber yang dijadikan responden dalam penelitian (Sarwono, 2006). Pada penelitian ini data primer didapatkan dari hasil pengisian kuesioner lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Minanga Ogan dan kemudian dioalah oleh penulis.
2. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia bisa melalui studi pustaka, literatur, dan referensi dari internet (Sarwono, 2006).

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuesioner. Metode penyebaran kuesioner dilakukan melalui daftar pertanyaan berupa kuesioner, untuk mengetahui kuesioner atau alat ukur yang digunakan baik maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sampel yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yakni 35 sampel secara proporsional, berikut jumlah proporsional sampel untuk masing masing bagian seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Penentuan jumlah sampel uji validitas dan reliabilitas karyawan kontrak SOGM berdasarkan jabatan.

No	Nama Jabatan	Jumlah sampel Awal	Jumlah sampel	Pembulatan jumlah sampel
1	Operator	14	$14/52 \times 35 = 9,4$	9
2	Kamlap	4	$4/52 \times 35 = 2,6$	3
3	Kerani	4	$4/52 \times 35 = 2,6$	3
4	Danru	5	$5/52 \times 35 = 3,3$	3
5	Sortasi TBS	4	$4/52 \times 35 = 2,6$	3
6	Analisis	3	$3/52 \times 35 = 2,0$	2
7	Oil Man	4	$4/52 \times 35 = 2,6$	3
8	<i>Mechanical Foreman</i>	7	$7/52 \times 35 = 4,7$	5
9	Sample boy	5	$5/52 \times 35 = 3,3$	3
10	Kasir dan Payroll	2	$2/52 \times 35 = 1,3$	1
Total		52		35

3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji seberapa valid alat ukur dalam melakukan fungsinya. Menurut Sufren dan Natanael (2013), uji validitas merupakan gambaran tentang keabsahan alat ukur apakah pertanyaan pertanyaan yang tersedia di kuesioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin di ukur. Nilai validitas didapatkan dengan mencari r hitung kemudian di bandingkan dengan r tabel. Isi pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Adapun untuk mencari r hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari

n = Banyaknya koresponden

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item pertanyaan kuesioner
(variabel x)

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item pertanyaan kuesioner
(variabel y)

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi variabel lingkungan kerja

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi variabel pelatihan kerja

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing masing variabel lingkungan kerja

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing masing variabel pelatihan kerja

Validitas untuk mengukur valid tidaknya alat ukur dilakukan uji analisis butir dengan menggunakan *software* SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel sehingga besarnya df dapat

dihitung $35 - 2 = 33$ dengan alpha 0,05 sehingga diperoleh r tabel = 0,334.

Variabel yang diuji validitas pada kuesioner penelitian ini adalah lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja. Berikut hasil uji validitas terhadap masing masing variabel.

Tabel 11. Uji validitas variabel lingkungan kerja dengan 10 item pertanyaan.

Item	r hitung <i>Corrected Item Total Corellation</i>	Syarat minimal nilai korelasi butir dengan total butir	Kesimpulan
P1	0,493	0,334	Valid
P2	0,688	0,334	Valid
P3	0,540	0,334	Valid
P4	0,644	0,334	Valid
P5	0,676	0,334	Valid
P6	0,439	0,334	Valid
P7	0,618	0,334	Valid
P8	0,605	0,334	Valid
P9	0,525	0,334	Valid
10	0,556	0,334	Valid

Tabel 12. Uji validitas variabel pelatihan kerja dengan 8 item pertanyaan.

Item	r hitung <i>Corrected Item Total Corellation</i>	Syarat minimal nilai korelasi butir dengan total butir	Kesimpulan
Q1	0,640	0,334	Valid
Q2	0,834	0,334	Valid
Q3	0,461	0,334	Valid
Q4	0,766	0,334	Valid
Q5	0,592	0,334	Valid
Q6	0,697	0,334	Valid
Q7	0,399	0,334	Valid
Q8	0,494	0,334	Valid

Tabel 13. Uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 12 item pertanyaan.

Item	r hitung <i>Corrected Item Total Corellation</i>	Syarat minimal nilai korelasi butir dengan total butir	Kesimpulan
R1	0,503	0,334	Valid
R2	0,485	0,334	Valid
R3	0,427	0,334	Valid
R4	0,379	0,334	Valid
R5	0,487	0,334	Valid
R6	0,626	0,334	Valid
R7	0,691	0,334	Valid
R8	0,390	0,334	Valid
R9	0,605	0,334	Valid
R10	0,614	0,334	Valid
R11	0,614	0,334	Valid
R12	0,624	0,334	Valid

Hasil dari ketiga tabel uji validitas yakni tabel 12, tabel 13, dan tabel 14 menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan adalah valid sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis selanjutnya dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menggambarkan tingkat kestabilan alat ukur dalam mengukur suatu kejadian. Sehingga semakin tinggi nilai reliabilitas, maka semakin stabil juga alat ukur (Ghozali, 2006). Uji reliabilita pada penelitian menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan alat bantu komputer SPSS. Menurut Sufren dan Natanael (2013), nilai reliabilitas dapat dikatakan baik apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,6 – 0,8. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus berikut.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrument

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Variabel yang diuji validitas pada kuesioner penelitian ini adalah lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja. Hasil perhitungan reliabilitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,779	>0,60	Reliabel
Pelatihan kerja	0,761	>0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,777	>0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* > syarat *cronbach alpha*, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel sehingga data yang diperoleh layak digunakan untuk analisis selanjutnya dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.5. *Method Of Succesive Interval (MSI)*

Data hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner berupa data ordinal, dimana data ordinal merupakan skala yang berjenjang sesuatu “lebih” dan “kurang” dari yang lain. Sehingga skala ordinal harus diubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data. Pengubahan data ordinal ke interval digunakan *Method Of Succesive Interval (MSI)* (Muhidin, 2011). Mengubah data ordinal menjadi interval dengan metode MSI menggunakan komputer karena lebih praktis dan tidak membutuhkan waktu yang lama.

3.6. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan PTP Minanga Ogan. Sedangkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTP Minanga Ogan baik secara tunggal maupun bersama sama.

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif menjelaskan, mendeskripsikan, dan menggambarkan data yang telah ada (Wirartha, 2006). Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab tujuan pertama pada penelitian dengan membuat katagorisasi. Skala likert yang digunakan yakni dengan rentang skor 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1 : Sangat tidak setuju
- 2 : Tidak setuju
- 3 : Cukup setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat setuju

Setelah mengetahui jumlah skor yang didapat dari pengisian kuesioner responden, kemudian dilakukan perhitungan kelas katagori untuk mengetahui dari lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan . Kelas katagori dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$RSK = \frac{JR \times JB \times ST - (JR \times JB \times SR)}{JK}$$

Keterangan :

RSK : Rentang skor katagori

ST : Skor tertinggi

JR : Jumlah responden

SR : Skor terendah

JB : Jumlah butir pertanyaan

JK : Jumlah katagori skor

Setelah mendapatkan rentang skor katagori (RSK), maka garis katagorisasi dapat digambarkan sebagaimana dilihat di Gambar 2.

Tidak Baik	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik

Gambar 2. Garis Katagorisasi Variabel

Berdasarkan Gambar 2, diketahui bahwa kelas katagorisasi untuk lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dibagi menjadi 5 kelas yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokolerasi. Uji asumsi klasik dilakukan pada ketiga asumsi karena sangat berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen (variabel terikat).

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Korelasi merupakan derajat kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih. Uji multikolinearitas menggunakan program SPSS.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* melalui SPSS. Dari grafik tersebut jika terlihat titik titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, berarti model tersebut tidak heteroskedastisitas.

c. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen yakni lingkungan kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) dengan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjawab tujuan kedua dan ketiga, adapun persamaan regresi linear yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2013).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

β_2 = Koefisien regresi pelatihan kerja

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Pelatihan kerja

e = Standar eror

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persentase dari pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama sama terhadap variabel terikat (dependen) dengan asumsi $0 < r^2 < 1$ (Ghozali, 2006). Dalam hal ini variabel bebas pada penelitian ini yakni lingkungan kerja dan pelatihan kerja, sedangkan variabel terikatnya yakni kinerja karyawan. Adapun rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut.

$$KD = r^2 + 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

b. Uji F (Secara bersama sama)

Uji F merupakan uji yang menentukan secara bersama sama variabel independen (variabel bebas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat) (Ghozali, 2006). Adapun rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis ini sebagai berikut.

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

r^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi α penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila $\alpha < 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Minanga Ogan.

2. Apabila $\alpha > 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak : tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Minanga Ogan.

c. Uji t (Secara tunggal)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (variabel bebas) secara masing masing terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Adapun rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis ini sebagai berikut.

$$T = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

rs = Koefisien korelasi

Adapun kriteria keputusan sebagai berikut :

1. $a < t$ tabel H_0 diterima H_1 ditolak
tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja maupun pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. $a > t$ tabel H_0 ditolak H_1 diterima
ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja maupun pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan.

d. Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H_0 ditolak H_1 diterima, itu artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PTP Minanga Ogan.

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Latar Belakang Perusahaan

PT Perkebunan Minanga Ogan atau Minanga Group merupakan perusahaan yang didirikan oleh Alm. Prof.Mr.H. Makmoen Soelaiman dan adiknya Alm. H. Akhmad Zawawi Soelaiman pada tahun 1981. Perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan, terletak di daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan. Luas lahan yang dimiliki PTP Minanga Ogan berkisar \pm 6.784, 26 hektar dengan kapasitas sebesar 30 ton per jam. Pada tahun 2006 kapasitas pabrik telah ditingkatkan menjadi 60 ton TBS per jam. PTP Minanga Ogan hingga saat ini telah mengolah lahan seluas \pm 25.000 hektar terdiri dari 14.000 hektar di Sumatera Selatan dan Lampung, 3.000 hektar di Kutai Timur, Kalimantan Timur, dan 5.000 hektar daerah baru yang terbuka di Kalimantan Timur.

PTP Minanga Ogan mulai merintis usahanya dalam bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit dengan akte notaris pada tanggal 11 Juli 1981. Pada tahun 1982 mulai dilakukan kegiatan pembebasan lahan dan akhir tahun 1983 dilakukan penanaman kelapa sawit perdana. Pabrik pengolahan minyak kelapa sawit di PTP Minanga Ogan mulai resmi beroperasi pada tanggal 27 September 1987. PTP Minanga Ogan merupakan perusahaan yang tergolong dalam kualifikasi PBSN II (Perkebunan Besar Swasta Nasional II) status PTP Minanga Ogan adalah PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) berdasarkan Surat Persetujuan Tetap (SPT) dari BKMB Jakarta tanggal 5 Agustus 1982 No. 134/I/PMDN/1982.

4.2. Visi dan Misi PT Perkebunan Minanga Ogan

PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan terbesar swasta yang bergerak dalam pengolahan kelapa sawit di Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan, tentunya untuk menjalankan tiap tiap fungsi agar tercapai suatu tujuan diperlukan visi dan misi perusahaan. Visi dan misi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan visi yang terencana dan terorganisir maka misi yang hendak dicapai akan mudah terlaksanakan/ terwujud. Visi dari PT Perkebunan Minanga Ogan adalah “*Growing together for a better future*” atau “Tumbuh dan berkembang bersama untuk masa depan yang lebih baik” sedangkan misi dari PT Perkebunan Minanga Ogan adalah “*To develop palm oil industry to be sustainable integrated to achieve stakeholder prosperity*” yang artinya “Mengembangkan industri kelapa sawit yang terintegrasi dan berkesinambungan melalui manajemen praktik terbaik yang peduli sosial dan lingkungan untuk mencapai kesejahteraan para *stakeholder*”.

Nilai nilai perusahaan meliputi sebagai berikut :

1. M - *Morality* (Moralitas)
2. E – *Enthusiasm* (Antusiasme)
3. E – *Excellence* (Keunggulan)
4. G – *Growth* (Pertumbuhan)
5. A – *Actualize* (Mewujudkan)
6. H – *Honesty* (Kejujuran)

4.3. Gambaran PT Perkebunan Minanga Ogan

PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang telah berdiri sejak tahun 1981. Luas area perkebunan Minanga Group telah mencapai total 17.000 hektar, yang terdiri dari 14.000 hektar di Sumatera Selatan dan Lampung 3.000 hektar. Perkebunan Minanga Group

dioperasikan sesuai dengan metode produksi standar perkebunan kelapa sawit dan dikelola oleh para profesional. Perminataan akan minyak kelapa sawit untuk bahan bakar bio terus meningkat, hal ini menjadi prospek yang menjanjikan untuk Minanga Group akan tetapi di lain sisi hal ini merupakan sebuah tantangan.

Secara administratif, PT Perkebunan Minanga Ogan berada di Desa Lubuk Batang, Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan. Wilayah yuridiksi tersebut berada pada bentang geografis antara 4⁰3'44''LS 104⁰7'35''BT. Minanga Group memiliki dua pabrik kelapa sawit (PKS) yang telah dioperasikan. Pabrik kelapa sawit yang dimiliki PT Perkebunan Minanga Ogan adalah pabrik kelapa sawit Sei Enai Mill (PKS 1 SENM) yang telah dioperasikan sejak tahun 1987 dan terakhir beroperasi pada tahun 2018 serta pabrik kelapa sawit Sei Ogan Mill (PKS 2 SOGM) yang telah dioperasikan sejak tahun 2010. PTP Minanga Ogan melakukan operasional kerja yang meliputi beberapa aktivitas didua bidang yakni bidang perkebunan kelapa sawit dan juga bidang industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang dilakukan di pabrik kelapa sawit PTP Minanga Ogan.

Pabrik kelapa sawit PKS 2 SOGM memiliki luas area sekitar 4 hektar, yang didalamnya terdapat kantor pabrik, tanki timbun minyak kelapa sawit hasil produksi, tempat proses pengolahan air, gudang, *work shop*, *bunker* kernel, kolam penampungan dan pengolahan limbah, serta pabrik tempat pengolahan buah kelapa sawit sendiri. Proses pengolahan yang dilakukan pada PKS 2 SOGM telah ditambah kapasitasnya menjadi 60 ton/jam, sedangkan untuk pemakaian air, keperluan proses pengolahan dan keperluan domestik memerlukan sekitar 1000 liter air dalam pengolahan 1 ton tandan buah segar. Kantor pemasaran PT Perkebunan Minanga Ogan terletak di Jl. Pintu Besar Utara 6-8 Jakarta sedangkan untuk kantor pusatnya terletak di Jl. Dempo No. 17 Palembang 30125, Sumatera Selatan.

4.4. Logo Perusahaan

Logo PT Perkebunan Minanga Ogan memiliki arti tersendiri dari setiap instrumen yang dibuat oleh pendiri perusahaan. Bentuk huruf O berwarna biru memiliki makna Ogan yang merupakan bagian dari nama perusahaan, warna biru dianggap sebagai warna yang memberikan ketenangan, kedamaian, dan juga kesegaran. Ogan juga merupakan nama sungai yang berada di Kabupaten Ogan Komering Ulu. Huruf Z yang berwarna *orange* kecoklatan yang berarti Zawawi merupakan pendiri dari PT Perkebunan Minanga Ogan. Warna coklat memiliki arti alam, hal ini berkaitan dengan perkebunan merupakan hal yang menyatu dengan alam, pepohonan, dan tanah. Lima garis hijau pada logo menggambarkan bahwa PT Perkebunan Minanga Ogan mempunyai 5 unit yaitu *Sei Ogan Mil, Sei Ogan Estate, Sei Enai Estate, Sei Kuang Estate, dan Sei Kisam Estate*. Logo perusahaan PT Perkebunan Minanga Ogan dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Logo Perusahaan PTP Minanga Ogan
Sumber : PT Perkebunan Minanga Ogan (2022)

4.5. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan tentunya memiliki struktur organisasi, adanya struktur organisasi akan memudahkan dalam pembagian kewenangan maupun tanggung jawab masing masing. PT Perkebunan Minanga Ogan memiliki struktur organisasi dengan tujuan untuk mengatur alur manajemen dan komunikasi dalam perusahaan agar lebih jelas dan terorganisasi. Struktur organisasi juga dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi PT Perkebunan Minanga Ogan secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 4.

Kedudukan tertinggi pada PT Perkebunan Minanga Ogan ditempati oleh Presiden Direktur yang memiliki tugas yaitu mengkoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai perseroan PT Perkebunan Minanga Ogan. Berdasarkan gambar 4, PT Perkebunan Minanga Ogan memiliki delapan bagian yang berada dibawah direktur utama, yaitu :

1. Direktur Operasional bertugas untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi aspek aspek dan proses operasi bisnis perkebunan kelapa sawit diseluruh PT Perkebunan Minanga Ogan.
2. GM (*General Manager*) Operasional bertugas untuk memimpin perusahaan, mengelola harian perusahaan, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
3. Manager Pemitra bertugas untuk memastikan hubungan yang harmonis antara kebun inti dengan KUD dengan memperhatikan prinsip prinsip kersamanya yang saling menguntungkan.
4. Manager HR-GA (*Head Research- General Affair*) Operasional bertugas untuk memimpin karyawan serta pengelolaan SDM sesuai peraturan yang berlaku, memonitor, mengontrol, merencanakan dan mengevaluasi jalannya kegiatan.
5. Manager Kebun bertanggung jawab untuk bekerja secara langsung dengan pemilik untuk merencanakan dan melaksanakan rencana keseluruhan untuk pengelolaan properti dan karyawan lainnya.
6. Asisten Kebun bertugas untuk membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan kebun dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan target yang ditetapkan dengan mengacu pada prinsip prinsip kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan serta biaya efektif.
7. Asisten Kepala PKS bertugas membantu memastikan bahwa seluruh kegiatan pabrik dapat berjalan sesuai dengan persyaratan, prosedur dan

target yang telah ditetapkan dengan mengacu pada prinsip prinsip kesehatan dan keselamatan kerja lingkungan serta biaya yang efektif.

8. Asisten Afdelling bertugas untuk memaksimalkan hasil perkebunan dan pengelolaan, merencanakan kerja harian, mengoptimalkan sumber daya yang ada, menyediakan informasi yang terpercaya dan tepat waktu, melatih cara kerja yang benar, memotivasi dan menjadi mentor karyawan.

Adapun tugas untuk masing masing bagian pada SOGM, sebagai berikut :

1. Operator bertugas dalam proses produksi CPO dan CPKO mulai dari stasiun *Loading Ramp*, stasiun perebusan, stasiun *Thresher*, stasiun *Screw Press*, dan stasiun klarifikasi dimana operator terbagi menjadi operator boiler, operator klarifikasi dan fat fit, operator alat berat, operator water treatment plan, operator mesin press, operator thresher, tipper, dan transfer carri, operator sterilizer, operator nut dan kernel, dan operator loading ramp.
2. Kamplap bertugas dalam penyelenggaraan keamanan traksi dan aset aset, mengontrol dan menyeleksi tamu yang akan diterima oleh staf/ pimpinan, dan menyelesaikan laporan tepat waktu.
3. Kerani bertugas untuk memonitoring persediaan bahan (gudang), inventarisasi alat kerja afdeling dan lapangan, pencatatan curah hujan, historis produksi dan administrasi produksi lainnya, membuat laporan jam kerja mekanik, mencatat pemakaian s.parts pada setiap buku unit, serta memeriksa jumlah karyawan bekerja dilapangan.
4. Danru bertugas melakukan pengaturan dan pengontrolan mulai dari bahan baku hingga menjadi CPO dan kernel berdasarkan ketepatan yang dibuat oleh perusahaan.
5. Sortasi TBS bertugas dalam menyeleksi buah kelapa sawit yang masuk setelah melalui stasiun jembatan timbang. Jenis buah kelapa sawit yang masuk ke pabrik pada umumnya jenis dura dan tenera, kemudian harus diperiksa dengan baik kualitas dan kematangannya. Berikut merupakan standar kematangan buah di PTP Minanga Ogan :

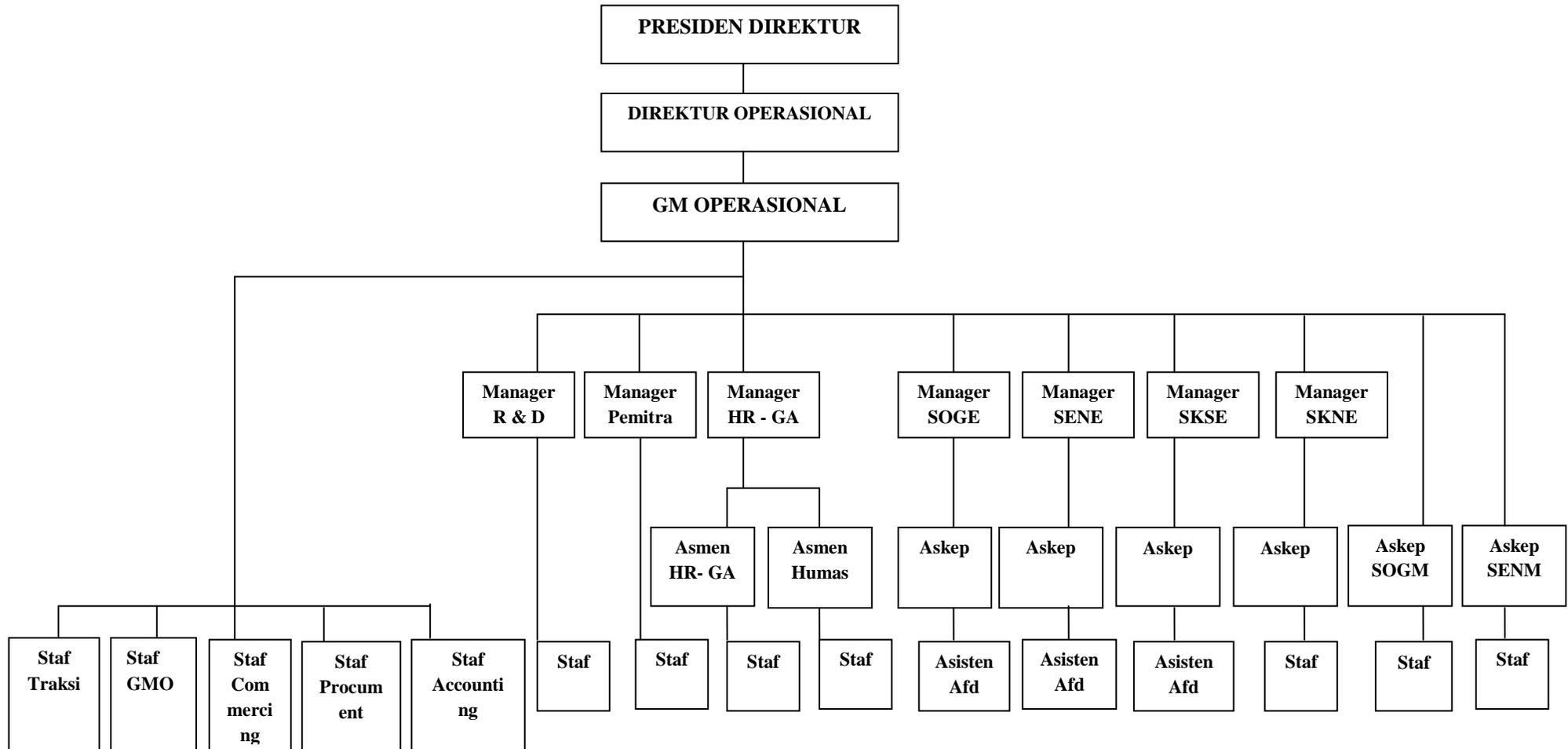
Tabel 15. Standar kematangan buah di PTP Minanga Ogan

Fraksi	Jumlah brondol yang lepas	Derajat kematangan
00	Tidak ada brondolan, warna hitam	Sangat mentah
0	Membrondol 1% - 12,5%	Mentah
1	Membrondol 12,5% - 25%	Kurang mentah
2	Membrondol 25% - 50%	Matang (baik)
3	Membrondol 50% - 75%	Matang II (baik)
4	Membrondol 75% - 100%	Lewat matang I
5	Buah dalam ikut membrondol	Lewat matang II
6	Semua membrondol	Tandan kosong

Sumber : PTP Minanga Ogan (2023)

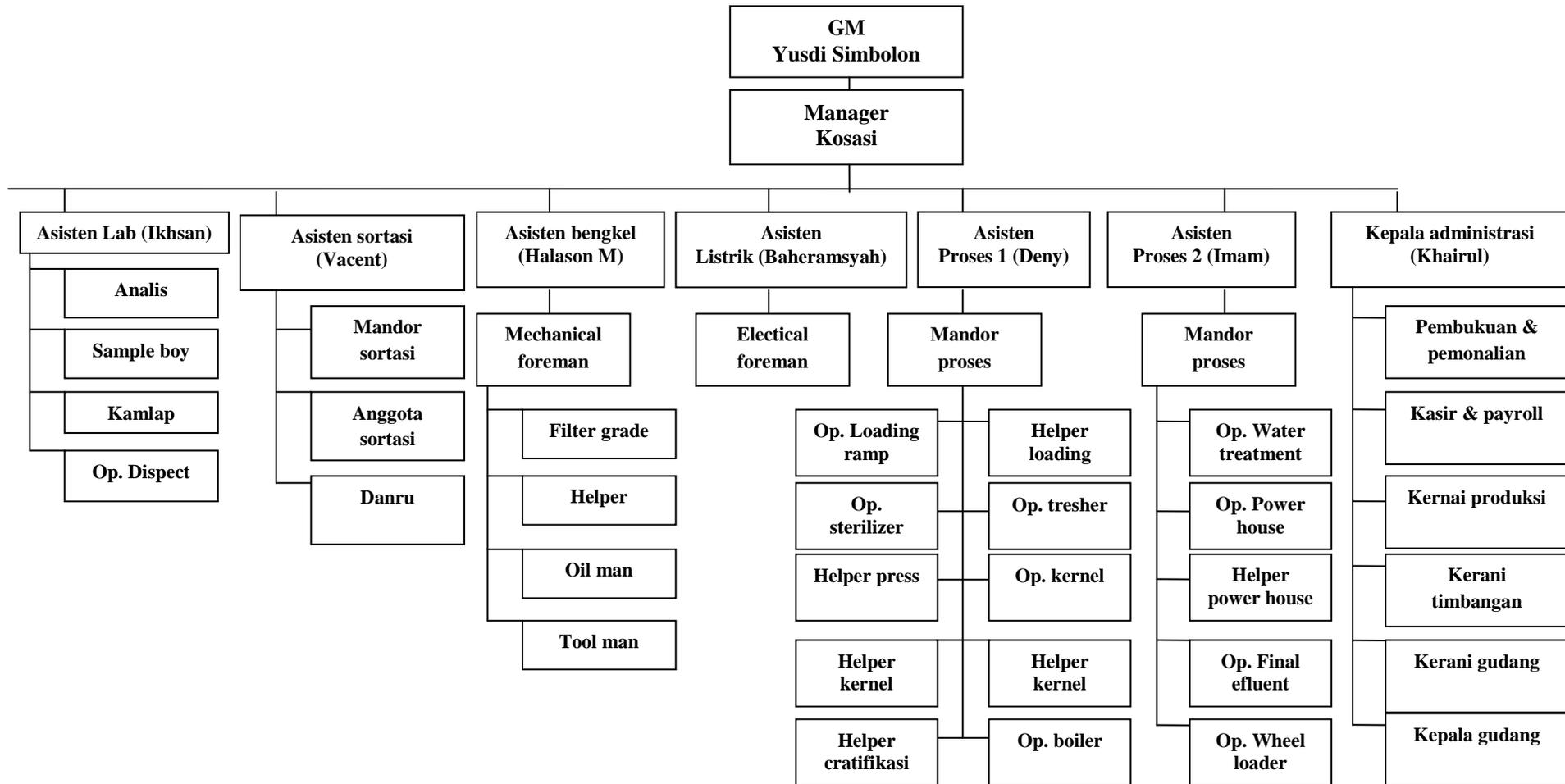
6. Analis bertugas dalam bagian gudang kimia dalam mengontrol dan menyesuaikan kandungan dan senyawa yang akan diberikan kepada kelapa sawit setelah mengetahui standar kematangan buah yang akan diproduksi.
7. Oil Man bertugas dalam memantau dan memberikan informasi terkait pengoperasian unit, yang nanti akan berimbas dalam pemakaian bahan bakar yang digunakan selama proses produksi kelapa sawit.
8. *Mechanical Foreman* bertugas dalam membuat surat perintah kerja kepada tukang listrik atas instruksi asisten, membuat urutan kerja skala prioritas, membuat permintaan spartpart untuk stok minimal, memeriksa buku kerja mekanik, membuat nomor antrian kendaraan yang akan dicek, mengontrol pekerjaan mekanik, serta memngecek hasil kerja mekanik.
9. Sample Boy terdiri dari sample boy cair dan padat yang bertugas dalam mengekstraksi kelapa sawit yang diproduksi serta menganalisa sampel cair dan padat.
10. Kasir dan Payroll bertugas dalam membuat laporan kas mingguan, laporan kas opname (harian, mingguan, dan bulanan), laporan kas manual, pembuatan *cash voucher*, pembuatan daftar pembayaran BBM staf dan non staf, rekonsiliasi buku kas dengan program, monitoring utang dan piutang kontraktor dan uang muka, koordinasi pengajuan pendanaan ke region, melakukan transaksi pembayaran kas, membuat permintaan dropping dana, membuat surat permintaan dropping dana, serta menjalankan tugas lainnya yang diberikan atasan.

STRUKTUR ORGANISASI PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN



Gambar 4. Sturktur Organisasi PTP Minanga Ogan
Sumber : PT Perkebunan Minanga Ogan (2022)

STRUKTUR ORGANISASI SOGM PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN



Gambar 5. Sturktur Organisasi SOGM PTP Minanga Ogan
Sumber : PT Perkebunan Minanga Ogan (2022)

4.6. Kondisi Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia yang terlibat dalam pengelolaan PT Perkebunan Minanga Ogan sebanyak 1.157 orang dengan total keseluruhan terdiri dari karyawan kantor, pabrik, dan kebun (*Sumatera Selatan Regional Office, Sei Ogan Estate, Sei Enai Estate, Sei Kisam Estate, dan Sei Kuang Estate, Sei Ogan Mill dan Sei Enai Mill*). Adapun yang termasuk dalam petinggi perusahaan terdapat di 34 bagian terdiri dari presiden direktur (direktur utama) hingga asisten afdelling. Jumlah karyawan berdasarkan tipe karyawan untuk total keseluruhan disajikan dalam tabel 16.

Tabel 16. Jumlah karyawan PTP Minanga Ogan berdasarkan tipe karyawan

Tipe Karyawan	Jumlah Karyawan
Karyawan tetap	478
Karyawan kontrak	298
Karyawan harian lepas	381
Total	1.157

Sumber : PTP Minanga Ogan (Data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 16, jumlah karyawan PTP Minanga Ogan yang terdiri dari kantor, pabrik, dan kebun berjumlah 1.157 orang, terdapat tiga tipe penggolongan karyawan yakni karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian lepas. Penetapan penggolongan karyawan didasarkan pada pendidikan, prestasi kerja, dan lama masa kerja. Karyawan tetap pada PTP Minanga Ogan berjumlah sebanyak 478 orang, kemudian untuk karyawan kontrak PTP Minanga Ogan berjumlah sebanyak 298 orang sedangkan untuk karyawan harian lepas berjumlah sebanyak 381 orang. Jumlah karyawan yang cukup banyak membuat PTP Minanga Ogan rutin dalam melakukan penilaian kinerja setahun sekali, divisi yang bertugas terkait MSDM yakni divisi personalia & umum dari tiap bagian (TRSS, SOGE, SENE, SOGM) yang kemudian bertanggung jawab secara langsung kepada Manager HR-GA (*Head Research- General Affair*) Operasional.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja karyawan SOGM (*Sei Ogan Mill*) PTP Minanga Ogan masuk dalam katagori cukup baik dan perlu untuk ditingkatkan begitu juga pada variabel pelatihan kerja karyawan SOGM PTP Minanga Ogan masuk dalam katagori cukup baik. Kinerja karyawan SOGM PTP Minanga Ogan masuk dalam katagori baik.
2. Lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara tunggal berpengaruh terhadap kinerja karyawan SOGM PTP Minanga Ogan.
3. Lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan SOGM PTP Minanga Ogan.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Perlu melakukan peningkatan pada beberapa dimensi seperti :
 - a. Dimensi suasana kerja pada variabel lingkungan kerja masuk kedalam katagori kurang baik, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kebersihan lingkungan SOGM hal ini bisa dilakukan dengan menambah pekerja bagian kebersihan, menyediakan lebih banyak lagi tempat pembuangan sampah, dan peralatan kebersihan perlu ditambah.
 - b. Dimensi instruktur dan metode pada variabel pelatihan masuk dalam katagori cukup baik, hal ini perlu ditingkatkan dengan cara pihak perusahaan lebih menekan pemberian pelatihan yang diberikan dari dalam instansi karena berhubungan langsung dengan masalah yang dihadapi beberapa karyawan di lingkungan kerja, tak hanya itu

instruktur dari dalam perusahaan lebih mengerti hal apa saja yang lebih dibutuhkan oleh para karyawannya. Instruktur yang telah disesuaikan, maka hal selanjutnya yakni penyesuaian dari metode yang diberikan agar mudah dipahami oleh karyawan.

- c. Dimensi kualitas, tanggung jawab, dan inisiatif pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik, hal ini perlu ditingkatkan karena dengan inisiatif yang ada pada tiap diri karyawan maka akan menimbulkan jiwa loyalitas dan rasa tanggung jawab, sehingga pekerjaan yang dilakukan dengan rapi dan teliti. Perusahaan dapat memberikan dalam bentuk apresiasi, karena dengan pemberian bentuk apresiasi baik materi maupun nonmateri kepada karyawan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga jiwa inisiatif dan rasa tanggung jawab karyawan akan tetap ada bahkan meningkat.
2. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya yang relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain lain. Hal ini diperlukan agar didapatkan informasi yang lebih banyak dan lebih luas terkait bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, M. 2008. *Teknik Simultan dan Permodelan*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Adhari, L.A. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Qiara Media. Jawa Timur.
- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. UNIMAL Press. Ljokseumawe.
- Agusta, L., dan Sutanto, E, M. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal AGRORA*. 1(3). Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 13.45 WIB.
- Ahmadi, A. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Alfarisi, A,R. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Journal Of Business and Inovation Management*. 4(2). 307-318. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 12.39 WIB.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Produksi Tanaman Perkebunan*. <https://sumsel.bps.go.id/indicator/54/416/1/produksi-tanaman-perkebunan.html>. Diakses Tanggal 25 September 2022 Pukul 13.39 WIB.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Produksi Tanaman Perkebunan*. <https://www.bps.go.id/indicator/54/132/1/produksi-tanaman-perkebunan.html>. Diakses Tanggal 26 September 2022 Pukul 16.17 WIB.
- Badan Pusat Statistik. 2022. *Keadaan Tenaga Kerja*. <https://sumsel.bps.go.id/indicator/6/260/1/keadaan-tenaga-kerja.html>. Diakses Tanggal 4 Desember 2022 Pukul 19.12 WIB.
- Berliana, V,V.,Susijawati, N.,Sulistiyowati, L,H. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 12(2). 280-287. Diakses Tanggal 01 Desember 2022 Pukul 15.48 WIB.

- Eko, B., dan Mochklas, M. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV AA Rizky. Jakarta.
- Direktorat Jendral Perkebunan. 2020. *Statistik Perkebunan Unggulan Nasional 2019 – 2021*. Sekretaris Direktorat Jendral Perkebunan. Jakarta.
- Dewi, S, K., dan Frianto, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 1(4). 1055 – 1065. Diakses Tanggal 26 Oktober 2022 Pukul 07.50 WIB.
- Dwiyanto,A., 2006. *Mewujudkan Good Geoverancen Melalui Pelayanan Public*. UGM Press. Yogyakarta.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AGRORA*. 5(1). Diakses Tanggal 23 Maret 2023 Pukul 10.00 WIB.
- Fauzi, G, P, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Pancabudi*. 1(1). Diakses Tanggal 23 Maret 2023 Pukul 10.30 WIB.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponogoro. Semarang.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23 (Edisi 8)*. Universitas Diponogoro. Semarang
- Gultom, H, N., Nurmaysaroh., dkk. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Keuangan*. 1(2).
- Hafifi, M, A., Qomariah, N dan Anwar. Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 4(2). 46 – 62. Diakses tanggal 25 Mei 2023 Pukul 21.58 WIB.
- Hamali, A,Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-1)*. Center of Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hamalik,O., 2005. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Bandung.

- Huda.,Khasbulloh dan Sholeh,R. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Rukun Mandiri Mojekerto. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*. 2(3). 369-381. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 12.49 WIB.
- <https://web.okukab.go.id/industri-dan-perdagangan/>. Diakses tanggal 24 Oktober 2022 Pukul 04.08 WIB.
- I Gede, P.K. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan*. UNHI Press. Denpasar.
- Irwanto, E,D dan Riandadari, D. 2013. Pengaruh Pencahayaan dan Kebisingan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkrep Mojekerto. *JTM*. 1(2). 162-170. Diakses Tanggal 18 Oktober 2022 Pukul 14.28 WIB.
- Kasadi, S. 2019. *Statistik Perkebunan Unggulan Nasional 2019-2021*. Sekretariat Direktorat Jendral Perkebunan. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kawiana, I,G,P., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press. Denpasar.
- Mahmudah, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuperwira, S. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ghaila Indonesia. Jakarta.
- Marnis, P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Jakarta.
- Mathis, R, L dan Jackson, H. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Megasari, D. 2022. *Situasi Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan 2021*. BPS Sumatera Selatan. Palembang.
- Muhidin, S,A. *Dasar Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung.
- Munandar dan Ashar, S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.

- Novia, R.T., Syamsuriansyah., Reni,C. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Pratama, Y, F., dan Ein, D, W. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Analisis Bisnis Manajemen*. 1(1). 26-36. Diakses Tanggal 23 Oktober Pukul 13.00 WIB.
- Prihartini, A. Ardanari, S,D. Aprilian,T. 2022. *Provinsi Sumatera Selatan Dalam Angka*. Badan Pusat Statistik. Sumatera Selatan Priyono. dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Surabaya.
- Putra, I.P., Sitari, W., Sara, I,M. 2017. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(2). 89-100. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 13.50 WIB.
- Rakhazoni,Y., Sayekti, W,D., Viantimala, B. 2019. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penyadap Karet di PTPN VII Unit Usaha Way Berulu. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. 377-382. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 12.54 WIB.
- Rivai., dan Jauvani,E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Rosa, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 3(2). 187-197. Diakses Tanggal 18 Februari 2023 Pukul 10.11 WIB.
- Sabrina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press. Medan.
- Sari,M., Sayekti,W,D., Nugraha,A. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis*. 7(4). 515-520. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 12.51 WIB.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refrika Aditama. Bandung.
- Samsudin,S., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sandora,M., dan Permadani,V,A. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Eko dan Bisnis*. 12 (4). 454- 467. Diakses Tanggal 5 April 2023 Pukul 08.00 WIB.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Siahaan,E., dan Simatupang,E,M. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Agrica (Agribisnis Sumatera Utara)*. 8 (2). 14-26. Diakses Tanggal 30 Maret 2023 Pukul 08.24 WIB.
- Siagian,S,P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press. Bandung.
- Sihaloha,R,D dan Siregar,H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9(2). 273-281. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 15.36 WIB.
- Sugiarti., Hartati,T., dan Amir,H. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. *Jurnal Epigram*. 13(1). 13-20. Diakses Tanggal 27 Maret 2023 Pukul 08.00 WIB.
- Sufren dan Natanael,Y. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Kompas Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Persada di Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*. 117-123. Diakses Tanggal 27 Maret 2023 Pukul 08.15 WIB.
- Suma'mur, PK. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Sagung Seto. Jakarta.
- Umi, F. dan Sri, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UMPO Press. Ponorogo.
- Tangkawarouw, K,C., Lengkong, V,P,K., Lumintang, G,G. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*. 7(1). 371-380. Diakses Tanggal 23 Oktober 2022 Pukul 08.50 WIB.
- Wibowo, R. dan Cahyati, M,M. 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*. 5(1). 46-55. Diakses Tanggal 18 Maret 2023 Pukul 08.25 WIB.
- Wiratha, I,M. 2006. *Pedomanan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta.
- Yuliarmi, N,N., Dan Marheni, A,A,I,N. 2019. *Metode Riset Jilid 2*. CV Sastra Utama. Denpasar.