

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Meraih Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta**

Di Susun Oleh :

DUHA AULIA

18.11.0051

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI SURAKARTA**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Meraih Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Surakarta**

Di Susun Oleh :

DUHA AULIA

18.11.0051

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
SURAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Duha Aulia
NIM : 18110051
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru)

Disetujui dan diserahkan

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Januari 2022

Pembimbing



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.BA

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Duha Aulia
NIM : 18110051
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru).

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis

Tanggal : 03 Februari 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs Christiawan Hendratmoko M.Si

(*Novo*)

Anggota : Aditiya Liliyan, S.M.B.,MM

(*D*)

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta

Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0620026601

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus
Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru).**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo 22 januari 2022

Yang memberi pernyataan



Duha aulia

MOTTO

"(Allah) Pencipta langit dan bumi. Apabila Dia hendak menetapkan sesuatu,
Dia hanya berkata kepadanya, "Jadilah!" Maka jadilah sesuatu itu."

(QS. Al-Baqarah: Ayat 117)

“Pertolongan itu datang sesudah bersabar, jalan keluar itu sesudah adanya
ujian, sesungguhnya setelah kesulitan tersimpan kemudahan”

(Hadis Riwayat Ibnu Majjah)

“Jangan takut menghadapi kegagalan karena dengan kegagalan kita mengetahui
kelemahan serta kekuatan diri, sehingga yang perlu ditakuti ialah gagal dua kali
dalam hal yang sama”

(Buya_Hamka)

*If only people believe that for get know ledge lenought day dream or without learn
so in this world life only stupid people*

(Dr. Fahrudin Faiz S.Ag)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta pertolongan-Nya, yang telah menghadirkan orang-orang baik dengan melalui perantara mereka satu persatu terselesaikan. Dengan itu tulisan sederhana ini saya persembahkan untuk :

1. Terimakasih untuk diriku sendiri.
2. Orang tuaku, bapak Sakban dan (almarhumah) ibu Siti Zakrah terimakasih atas kasih sayang serta do'a dan dukungan di setiap langkah putrimu ini.
3. Terimakasih untuk om dan tante yang telah mensuport dari papan, pangan serta memberikan semangat dalam kuliah saya.
4. Saudara-saudaraku Mahatma fan fiaway, Assarul Farohi yang telah mensuport selama ini.
5. Sahabat-sahabatku Emima Sitio, Listra Ayu, Risky Ariyani, Lestari, Delita Sitio yang telah membantu serta memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
6. Teman-teman S1 Manajemen B, terimakasih sudah memberikan motivasi serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Teman-teman SFA Solo Baru yang telah memberikan semangat serta mempermudah penelitian ini.
8. Almamater

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur kehadiran ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat serta rahmat dan pertolongan-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru). Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang strata 1 (S1) jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi surakarta. Saya telah mendapatkan banyak dukungan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Peneliti menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Pardi, S.E. M.M., M.H, selaku ketua SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih S.E., M.B.A selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen.
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta mengarahkan saya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan. Serta staff dan karyawan yang telah membantu selama perkuliahan

Sukoharjo januari 2022

Duha Aulia

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru)

**Duha Aulia
18.11.0051**

Penelitian ini bertujuan untuk yaitu : 1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru, 2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru, 3) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru, 4) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan sampel karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan analisis koefisien determinasi ($\text{Adj } R^2$).

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru. Saran 1) Diharapkan perusahaan memperhatikan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja seperti halnya memperhatikan kebersihan area kerja, peralatan yang digunakan saat bekerja, memperhatikan kondisi ruangan kerja guna kualitas kinerja yang diberikan karyawan lebih baik. Dan pelatihan yang diadakan perusahaan lebih diperhatikan serta ditingkatkan lagi guna memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang maksimal.

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

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION, COMPETENCY, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study on Employees of SFA Steak & Resto Solo Baru)

*Duha Aulia
18.11.0051*

This study aims to: 1) determine the effect of the work environment on the performance of SFA Steak & Resto Solo Baru employees, 2) determine the effect of compensation on the performance of SFA Steak & Resto Solo Baru employees, 3) determine the effect of competence on the performance of SFA Steak & Resto Solo employees. Baru, 4) knowing the effect of training on the performance of SFA Steak & Resto Solo Baru employees.

This study uses descriptive quantitative research, with a sample of 50 respondents of SFA Steak & Resto Solo Baru employees. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, t test, and analysis of the coefficient of determination (Adj R²).

The results showed that the work environment had a significant effect, compensation had no significant effect, competence had no significant effect and training had a significant effect on the performance of SFA Steak & Resto Solo Baru employees. Suggestions 1) It is expected that the company pays attention to safety and comfort in working as well as paying attention to the cleanliness of the work area, the equipment used when working, paying attention to the condition of the workspace so that the quality of performance provided by employees is better. And the training held by the company is more considered and improved in order to provide convenience in carrying out the work so as to provide maximum results.

Keywords: Work Environment, Compensation, Competence, Training and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERYATAAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.	vii
<i>ABSTRAK</i>	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11

A. Landasan Teoritis	11
B. Peneltian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pikir.....	23
D. Hipotesis	24
 BAB III : METODE PENELITIAN	 27
A. Objek Penelitian	27
B. Jenis dan Sumber Data	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Definisi Operasional	30
F. Teknik Analisis Data	31
 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 36
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
B. Deskripsi Responden	40
C. Analisis Data	41
D. Pembahasan	50
 BAB V : PENUTUP	 55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Ulasan Komplain <i>Customer</i>	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. Skala Likert	29
Tabel 4. Definisi Operasional.....	30
Tabel 5. Deskripsi Responden.....	40
Tabel 6. Uji validitas	41
Tabel 7. Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 8. Uji Normalitas	43
Tabel 9. Uji Multikolinieritas	44
Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 11. Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	23
Gambar 2. Struktur Organisasi	38
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelian

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Identitas Responden

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 7. Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Bekerja merupakan salah satu cara ataupun proses dari seseorang mendapatkan penghasilan termasuk salah satunya menjadi seorang karyawan pada sebuah perusahaan atau instansi, karyawan bisa juga dikatakan sebagai seorang yang bekerja di bawah tekanan maupun perintah atasan atau *leader* di tempat seorang tersebut bekerja, mengenai karyawan juga dibahas dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Suatu perusahaan juga belum bisa dikatakan sebagai perusahaan jika didalamnya tidak ada terdapat pekerja/karyawan dengan atasan. Mendapatkan pekerjaan bukan lah hal yang begitu sulit namun tidak bisa juga dianggap mudah, karena setiap orang memiliki tujuan dan keinginan yang berbeda-beda dalam bekerja, termasuk mempertimbangkan posisi atau jabatan di dalam perusahaan, dengan melewati proses yang cukup panjang sampai tahap akhir hingga menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Era sekarang masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal menarik untuk dibahas dan dipelajari karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam perusahaan tentu cara atau konsep pengembangan sumber daya manusia nya berbeda-beda, termasuk dalam hal peningkatan kinerja karyawan, seperti yang kita ketahui di Indonesia sudah cukup memiliki sumber daya manusia yang baik, namun melihat saat ini banyak sekali para pekerja yang di PHK, tercatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) Februari 2021 sebesar 6,26 persen dan bulan agustus 2021 diperkirakan naik hingga 7,35 persen (Badan Pusat Statistik 2021). Hal ini menunjukkan bahwa betapa banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan dan mendapat penghasilan, namun bisa menjadi motivasi atau tolak ukur bagi karyawan yang sedang bekerja, untuk memberikan kinerja terbaiknya, dan semangat dalam bekerja lebih di tingkatkan lagi.

Seiring perkembangan zaman dan majunya teknologi tentunya menjadi sebuah tantangan bagi masing-masing perusahaan dalam bersaing, berdasarkan yang tercatat pada Badan Pusat Statistik (BPS 2020) *update* terakhir pada agustus 2020 pada tahun 2017-2019 terdapat 3.658,00 jumlah restoran/rumah makan yang ada di Provinsi Jawa Tengah dengan mengalami peningkatan serta penurunan setiap tahun nya. SFA Steak & Resto Solo Baru masih tergolong baru, yang dimana pusat dari SFA *group* yakni di kabupaten Karanganyar dan sudah memiliki *outlet* selain Karangnyar yakni *outlet* SFA Solo Baru, Klodran, Gentan, Makam Haji, Sragen dan Kampung Sewu. Mencapai suatu pekerjaan yang sukses,

dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan, untuk mengetahui hal tersebut, manajemen SFA steak & resto menerapkan program *up-selling* kepada *team waiters* ketika *take order*. *Up-selling* adalah mendorong konsumen untuk membeli produk lebih besar yang, lebih kuat, lebih banyak dari pada produk awal yang konsumen pilih. Hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja, apakah ada peningkatan atau biasa- biasa saja dimana pada awalnya memang tindakan tersebut harus dilakukan. Mendukung hal tersebut pihak manajemen memberikan *reward* kepada karyawan yang mendapatkan atau memperoleh *Up-selling* terbanyak, yang tentunya bertujuan untuk meningkatkan penjualan, dan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

SFA Steak & Resto Solo Baru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan, lebih tepatnya rumah makan, yang beralamatkan di Jalan Raya Solo Baru, Dusun I , Langenharjo, kec Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. SFA Steak & Resto Solo Baru salah satu *outlet* yang berada di Sukoharjo, yang berdiri sejak tahun 2018, dan merupakan rumah makan yang sudah mendapatkan lebelisasi halal dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), yang memiliki visi menjadi jaringan bisnis kuliner terbaik se Solo raya pada tahun 2025, dengan menjalankan misi memberikan produk yang berkualitas dan pelayanan terbaik. Jam oprasional dari SFA Steak & Resto dimulai dari pukul 10.00 – 22.00 WIB dengan *take order* maksimal pukul 21.00 WIB, buka setiap hari guna menjaga konsistensi menu dan pelayanan yang disediakan oleh resto. SFA Steak & Resto Solo Baru memiliki tempat yang strategis, luas dan memiliki ruang VIP yang

dapat digunakan untuk acara khusus salah satunya *meeting*. SFA SOBA juga dapat menampung dengan jumlah kapasitas lebih dari 700 orang. Dengan memiliki target penjualan Rp 500.000.000,00 perbulannya dengan kisaran pendapatan perhari Rp 15.000.000,00 berbeda dengan *weekend* dengan target yang ditentukan sebesar Rp 30.000.000,00. Dalam pelaksanaannya bukan tidak mungkin terjadi lingkungan kerja yang buruk pada karyawan, hal ini disebabkan karena hubungan antar karyawan yang kurang baik, pelatihan kerja yang kurang diperhatikan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang diberikan, baik kepada *customer* serta kompetensi yang masih belum sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga memperlambat proses kegiatan kerja kemudian ada kompensasi yang belum sesuai dengan harapan, dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional) dan kurangnya hari kerja setiap karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja, baik yang diberikan kepada perusahaan maupun kepada *customer* yang dimana berdampak pula pada perusahaan.

Kinerja dari karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru juga bisa kita lihat berdasarkan hasil ulasan dari aplikasi *google map* suara *customer* yang memberikan komentar. Berikut tabel komplain *customer*:

Tabel 1. Ulasan Komplain *Customer*.

No	Tanggal komplain masukan	Komplain /masukan	Jenis komplain	outlet	Tindak lanjut
1.	10 juni 2021	Makanan kurang enak, kalau tempat sama suasana sudah oke	produk	SFA Solo Baru	Perbaikan produk
2.	8 juni 2021	Nyaman, tempat nya enak, tapi pelayanan kurang memuaskan ,pelayanan lama	pelayanan	SFA Solo Baru	Perbaikan pelayanan
3.	23 juni 2021	Ada kekeliruan dari kasir mengenai harga (jenis minuman yang sama dengan harga yang berbeda	Pelayanan	SFA Solo Baru	Perbaikan pelayanan

Sumber:Data Sekunder diolah, 2021

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada bagian lingkungan, kompensasi, kompetensi guna melengkapi tugas penelitian, disini peneliti menambahkan pemberian pelatihan sebagai salah satu dari yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menjadikan ke empat faktor tersebut menjadi bagian atau variabel independen dari yang akan di teliti dan dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan di tempat penelitian khususnya dan diluar pihak tersebut umumnya, guna mengetahui seberapa berpengaruh

dari faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dimulai dari variabel dependen atau terikatnya terlebih dahulu yakni kinerja, dapat diartikan sebagai cara bekerja dan tentunya hasil akhir dari apa yang telah dikerjakan tersebut. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Variabel independen dari penelitian yang telah disebutkan yakni lingkungan kerja, yang dimaksud dengan lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan sekitar bisa memberikan pengaruh yakni baik berupa kenyamanan maupun keamanan, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan berdampak pada kinerja dan menghasilkan kerja yang maksimal berdasarkan harapan dan tujuan bersama di dalam mengembangkan perusahaan, yang dimana pada dasarnya yang mempengaruhi segala sesuatu yakni pikiran/suasana hati namun dengan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, tempat yang nyaman bisa membuat suasana hati menjadi berubah, dan jika ada masalah pribadi tidak di bawa ketempat kerja, karena jika sudah berada ditempat kerja bertemu *partner* kerja dan juga suasana perusahaan yang nyaman, maka dari itu perlu bagi atasan memperhatikan hal tersebut. Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hapitamala (2018) yang melakukan penelitian dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dari itu peneliti tertarik bahwa lingkungan kerja menjadi variable independen yang pertama.

Selanjutnya kompensasi, kompensasi merupakan salah satu bagian dari tujuan orang melakukan sebuah pekerjaan, maksudnya yakni mendapatkan balasan atau imbalan dari apa yang sudah dikerjakan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desmawaty Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan kompetensi terhadap kinerja, dengan penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik mengambil kompensasi menjadi variable yang ke dua.

Selain lingkungan dan kompensasi variable independen selanjutnya yakni kompetensi, menurut estimologi kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, dengan adanya kemampuan maka pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan

merasa senang jika dikerjakan, hal ini seiring berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh *Cong King Tambingon dkk* (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang berbeda yang di lakukan Japerdi Wijayanto dan Lucky O.H Dotulong (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik kompetensi menjadi variable yang ke tiga.

Kemudian yang terakhir yakni pemberian pelatihan atau biasa kita sebut *training*, dimana pemberian pelatihan bertujuan supaya kinerja lebih baik lagi, adaptasi terhadap tempat kerja maupun rekan kerja lebih cepat, serta atasan bisa mengetahui kemampun guna memberikan bidang yang sesuai terhadap pekerja, berdasarkan penelitian yang Wijayanto dan Lucky O.H Dotulong (2017) yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pemberian peelatihan menjadi variable yang ke empat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, kita tidak bisa hanya melihat dari satu sisi melainkan dari pelanggan juga yang tidak sabar menunggu, tindakan yang harus di lakukan yakni mencari tahu apa penyebab dari hal tersebut kenapa bisa terjadi serta memberikan arahan dan masukan kepada karyawan supaya tidak ada lagi komplain seperti itu, serta memberikan edukasi kepada pelanggan supaya sabar menunggu dan tidak hanya menyalahkan karyawan dan dari sisi karyawan pelayanan lebih ditingkat

kan lagi. Melihat hal ini dan berdasarkan hasil uraian yang di atas peneliti akan menguji tentang lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan peneliti tertarik ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan SFA steak & resto Solo Baru, dengan hal ini serta latar belakang yang telah diuraikan peneliti mengambil judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru).

B. Rumusan Masalah.

Berikut adalah Rumusan Masalah dari penelitian ini :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru ?
4. Apakah pemberian pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru ?

C. Tujuan Penelitian.

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Solo Baru.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Solo Baru.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Solo Baru.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di SFA Steak & Resto Solo Baru.

D. Manfaat Penelitian.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta bisa menjadi referensi pada penelitian lebih lanjut yang berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan yang baru bagi peneliti khususnya di bidang sumber daya manusia pada bidang lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan pelatihan.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah kinerja karyawan. Serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan sehingga bisa lebih memperhatikan lagi guna meningkatkan kinerja dan memperoleh hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan bersama maupun lebih unggul dari pesaing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Mangkunegaran (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya pada setiap individu yang kemudian dikelola serta diperdagunakan. Yang dimana kelola atau pengelolaan serta diperdagunakan bertujuan guna mencapai tujuan organisasi dan pengembangan kinerja karyawan dengan lebih memaksimalkan pengembangan hal tersebut. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan, Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan, Menurut Irham Fahmi (2011:226) kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Dari pengertian menurut para ahli

tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan.

Adapun indikator-indikator menurut Mangkunegara (2017) yang mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima faktor yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktif yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Sedarmayanti (2014). Wursanto (2009) juga mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segala segi fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja secara garis besar menjadi dua yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:21) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kemudian lingkungan perantara atau umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik :

- 1) Hubungan antar karyawan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Hubungan dengan atasan percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi. Karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan *sportif* dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

- 3) Hubungan dengan bawahan yaitu jika atasan memiliki sikap kepemimpinan yang baik maka dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Adapun indikator-indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) adalah :

- a) Penerangan.
- b) Suhu udara.
- c) suara bising.
- d) penggunaan warna.
- e) ruang gerak yang diperlukan.
- f) keamanan kerja dan
- g) hubungan karyawan.

4. Kompensasi.

Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk barang, uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Wirawan (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sejalan dengan

pengertian menurut Sutrisno (2014:181) kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan. Macam-macam kompensasi menurut Hasibuan (2010:117) yaitu :

a. Kompensasi Langsung.

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan berupa gaji, upah, insentif/bonus.

- 1) Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
- 2) Upah merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas jam kerja. Program dari insentif dapat berupa insentif perorangan, seluruh perusahaan dan program tunjangan.

b. Kompensasi Tidak Langsung. (*Indirect compensation*).

Kompensasi tidak langsung adalah yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Contohnya jaminan asuransi, keamanan pegawai, cuti dan lain-lain. Sedarmayanti (2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi Hasibuan (2010:127) mengemukakan sebagai berikut :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
- b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan.
- e. Pemerintah dan Undang-Undang Keppres.
- f. Biaya Hidup.
- g. Posisi atau Jabatan Karyawan.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional.
- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Adapun tujuan dari kompensasi itu sendiri, berikut menurut Soekidjo Notoatmojo (2009) sebagai berikut :

- a. Menghargai Prestasi Kerja.
- b. Menjamin Keadilan.
- c. Mempertahankan Karyawan.
- d. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu.
- e. Pengendalian Biaya.

Indikator-indikator kompensasi. Sutrisno (2009) :

- a. Gaji
- b. Tunjangan.
- c. Insentif/bonus.

d. Fasilitas.

5. Kompetensi.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang diterapkan oleh pekerjaan, Wibowo (2012:324). Pengertian kompetensi juga dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mentality skill*. *Soft skill* menunjukkan kepekaan, intuisi sumber daya manusia. *Hard skill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik daya manusia. *Social skill* menunjukkan keterampilan dan hubungan sosial sumber daya manusia dengan manusia disekitarnya, Sedangkan *mentality skill* menunjukkan mental sumber daya manusia. Menurut Nursalam dan Efendi (2008:11). menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktifitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, dan kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

Indikator kompetensi Wibowo (2016) meliputi :

- a. Keterampilan (skill)
- b. Pengetahuan (knowledge)
- c. Konsep diri (sikap)
- d. Sifat (trait)
- e. motif.

Manfaat dari adanya kompetensi yang sudah diterapkan oleh banyak dengan berbagai macam alasan yakni sebagai berikut :

- a. Memperjelas Standar dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem imbalan.
- e. Memudahkan adaptasi perubahan.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai organisasi.

6. Pelatihan.

Pelatihan merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok maupun berdasarkan jenjang atau jabatan dalam organisasi atau perusahaan menurut Hadari (2005:208). Sejalan dengan pengertian menurut Dessler (2011) mengemukakan pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan baik karyawan baru atau yang sudah ada dalam pekerjaan yang bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan tambahan pengetahuan dan juga keterampilan dalam bekerja. Menurut Notoatmojo (2009:18) Pelatihan adalah proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku terhadap karyawan atau pegawai. Secara nyata perubahan itu berupa peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugas di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan merupakan suatu program proses yang diberikan

pihak perusahaan guna meningkatkan hasil kerja juga kinerja karyawan.

Indikator-indikator dari pelatihan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut :

- a. instruktur
- b. peserta
- c. metode
- d. materi
- e. tujuan

B. Penelitian Terdahulu.

Berikut adalah daftar tabel penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu guna menjadi acuan tolak ukur penelitian selanjutnya. Dapat kita lihat beberapa penelitian terdahulu yang disertakan hasil dari penelitian berikut ini :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variable Independen	Hasil Penelitian
1	Cong King Tambingon, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Coco Prima Lelema	Lingkungan kerja, karakter individu dan kompetensi	Lingkungan kerja, karakter individu dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Coco Prima Lelema

2	Hapitamala (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Arwana Anugerah Keramik Kab Ogan Ilir	Lingkungan kerja, kompetensi dan kompetensi	Lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arwana Anugerah Keramik Kab Ogan Ilir
3	Timoti Hendro (2018)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap Cv. Karya Gemilang	Kompensasi, Kepuasan kerja	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Cv. Karya Gemilang.
4	Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun	Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Pendidikan	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun.

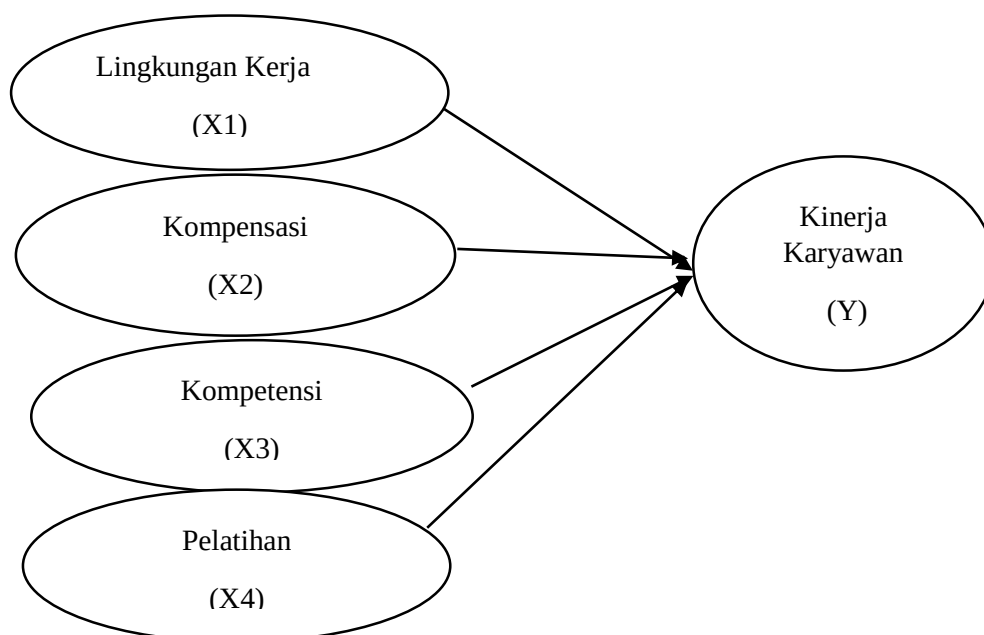
5	Rizal nabawi (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Beban kerja	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Desmawaty Hasibuan (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab Labuhan Batu Selatan	Kompensasi dan Kompetensi	Kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab Labuhan Batu Selatan.
7	Andri Tri Hidayat dan Titin Agustina (2020)	Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin	Pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi.	Pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

8	Japerdi wijayanto dan lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Plasa Multi Krindo	Pelatihan, kompetensi, dan motivasi	Pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Multi Krindo
---	--	--	-------------------------------------	---

Sumber: Data Sekunder diolah, 2021.

C. Kerangka Pikir.

Berikut adalah gambar konseptual dari masing-masing variabel dimana antara variabel satu dengan yang lain saling berhubungan terhadap faktor yang telah ditentukan, dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan, yang merupakan permasalahan penting dalam sebuah penelitian. Adapun gambarnya sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis.

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika (2020) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pabrik gula Rejo Agung Baru Madiun, yang mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik gula rejo agung baru Madiun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2020) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, yang memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan penelitian diatas dalam penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Solo Baru.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hapitamala (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT arwana anugerah keramik

kab Ogan Ilir yang mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT anugrah keramik kab Ogan Ilir. Kemudian didukung juga dengan penelinitian yang dilakukan oleh Desmaty Hasibuan (2019) dengan judul Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab Labuhan Batu Selatan dengan hasil penelitian bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab Labuhan Batu Selatan. Maka berdasarkan penelitian diatas dalam penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Solo Baru.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cong King Tambingon, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, karaktristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Coco Prima Lelema dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, karakter individu dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Coco Prima Lelema. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desmaty Hasibuan (2019) dengan judul pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab

Labuhan Batu Selatan dengan hasil penelitian bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Herfinta Aek Kec Torgamba Kab Labuhan Batu Selatan. Maka berdasarkan penelitian diatas dalam penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Solo Baru.

4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Japerdi wijayanto dan lucky O.H. Dotulong (2017) dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT plasa multi krindo Manado, dengan hasil penelitian bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT plasa multi krindo Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andri Tri Hidayat dan Titin Agustina (2020) dengan judul pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin dengan hasil penelitian bahwa pelatihan, kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Maka berdasarkan penelitian diatas dalam penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut :

H4 : Diduga Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada SFA Steak & Resto Solo Baru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru.
3. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran antara lain :

1. Diharapkan perusahaan memperhatikan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja seperti halnya memperhatikan kebersihan area kerja, peralatan yang digunakan saat bekerja, memperhatikan kondisi ruangan kerja guna kualitas kinerja yang diberikan karyawan lebih baik. Dan pelatihan yang diadakan perusahaan lebih diperhatikan serta ditingkatkan lagi guna memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul yang serupa sebaiknya memperhatikan variabel lainnya karena kontribusi lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru sebesar 50,4% sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain untuk melakukan penelitian agar mendapatkan hasil yang variatif yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aprilinda Ramadhina dan Islandscrip. 2009. *SPSS Untuk UKM*. Jakarta: Alex Media Computrindo.
- Armstrong dan Baron dalam Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Edi Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Gary Dessler. 2011. *A Framework for Human Resource Management*. Jakarta: New Erlangga.
- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. 4 ed*. Semarang: UNDIP.
- Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Wali Pres.
- Malayu Hasibuan. 2010a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2010b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maya Panorama dan Muhajirin. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian dan Kualitatif dan Kuantitatif*. 1 ed. YOGYAKARTA: Idea Press.
- Newawi Hardari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. YOGYAKARTA: Gaja Mada University Press.
- Nursalam dan Efendi. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti. 2014a. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

- . 2014b. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyan Yamin dan Kurniawan Heri. 2009. *SPSS Complite Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- . 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursantoso. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. YOGYAKARTA: Andi Offset
- Andri Tri Hidayat dan Titien Agustina. 2020. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta banjar masin.” *Business Inovation & Entrepreneurship Journal* 2.
- Cong King Tambingon dkk. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Lelema Indonesia.” *EMBA* 7.
- Desmawaty Hasibuan. 2019. “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hervinta AEK Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhan Batu Selatan.” *jurnal Ecobisma* 6.
- Hapitamala. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kariawan (Studi Pada PT. Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir).” *Skripsi*.
- Japerdi Wijayanto dan Lucky O.H Dotulong. 2017. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.” *EMBA* 5.
- Maulida Nurhidayati dan Sofia Zahrianti Erika. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja

Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun.” *Ekonomi syariah dan Hukum Ekonomi Syariah* 6.

Maya Panorama dan Muhajirin. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian dan Kualitatif dan Kuantitatif*. 1 ed. YOGYAKARTA: Idea Press.

Rizal Nabawi. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.

Timoti Hendro. 2018. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.” *A GORA* 6.

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya/> Diakses pada 19 november 2021

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html> Diakses pada 19 november 2021

<https://m.bisnis.com/amp/read/20210728/9/1422964/tingkat-pengangguran-agustus-2021-diperkirakan-naik-hingga-735-persen> Diakses pada 19 november 2021

<https://jateng.bps.go.id/indicator/16/119/1/jumlah-restoran-rumah-makan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah.html> Diakses pada 19 novemeber 2021

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru”

KEPADA :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden

di SFA Steak & Resto Solo Baru.

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi studi S1 Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, dengan berniat mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SFA STEAK & RESTO SOLO BARU”. Dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara Karyawan SFA Steak & Resto Solo Baru untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sebenarnya. Pengisian kuesioner ini tidak mempengaruhi terhadap kinerja dan evaluasi saudara, hal ini merupakan murni penelitian. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya.

A. Deskripsi Responden.

1. Nama

2. Usia

18-25

26-50

3. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

4. Pendidikan

SD/SMP/Sederajat

SMA/SMK/Sederajat

S1/D3

5. Lama Kerja

< 1 Tahun

> 1 Tahun

B. Pertanyaan Kuesioner.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Jawablah dari pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 item yang telah disediakan, untuk menentukan seberapa setujakah anda mengenai pernyataan tersebut. Masing-masing memiliki skala nilai persetujuan terhadap pernyataan dengan interpretasi sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Kinerja Karyawan. (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	kualitas kerja yang saya berikan sudah memenuhi standar perusahaan.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai target serta harapan yang diharapkan perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya mempersiapkan bahan-bahan sesuai kebutuhan					
5.	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

Lingkungan Kerja. (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan ditempat kerja cukup memadai.					
2.	Saya tidak merasa terganggu dengan kebisingan					
3.	Pemilihan warna sangat menarik					
4.	Saya merasa aman saat bekerja					
5.	Hubungan yang harmonis antar karyawan					

Kompensasi. (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya					
2.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan					
3.	Saya mendapatkan bonus jika mencapai target.					
4.	Saya menerima insentif setiap bulan					
5.	Fasilitas yang saya terima sangat memadai					

Kompetensi. (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.					
2.	Saya mengetahui dan memahami pekerjaan saya					
3.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ada					
4.	Saya ulet dalam bekerja					
5.	Saya memiliki kemauan dan kemampuan dalam mencapai target					

Pelatihan. (X4)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan pelatihan berorientasi pada peningkatan skill					
2.	Saya semangat dalam pelatihan atau <i>treaning</i>					
3.	Metode yang digunakan mudah dipahami					
4.	Materi yang diberikan perusahaan sudah cukup lengkap					
5.	Waktu pelaksanaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					