

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan yang sedang menjalankan kegiatannya tidak akan terlepas dari hal-hal yang dapat mempengaruhi kehidupan perusahaan, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar berjalan secara berkesinambungan satu sama lain. Salah satunya dalam hal manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan, dimana karyawanlah yang mengoperasikan segala teknologi canggih yang mendorong berjalannya pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat dinilai dari kinerja karyawan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengaruh lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih

mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha produk sirup pohon pinang dengan misinya yaitu menjadi penyedia sirup yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkankinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa lepas dari faktor lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan. Faktor lingkungan kerja yang tercipta secara baik akan meningkatkan kinerja karyawan dimana ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi karyawan dalam beraktivitas, dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan.

Kondisi lingkungan kerja karyawan di PT.Maju Jaya Pohon Pinang Medan kurang kondusif, dimana perusahaan ini berada di dekat jalan besar sehingga menimbulkan kebisingan, kebisingan akan mengakibatkan karyawan kurang nyaman dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, ruangan kerja yang diberikan kepada karyawan juga terlalu sempit, dimana ruangan tersebut terdiri dua orang pegawai sehingga membuat gerak karyawan menjadi kurang leluasa dan tata ruangan barang yang ada dalam kantor tersebut kurang tertata dengan baik karena banyaknya alat-alat kerja yang berantakan.

Program kesejahteraan karyawan juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Kecenderungan perusahaan memberikan pelayanan kepada karyawan berupa program-program

tunjangan kafeteria, penyuluhan karier, uang sekolah, bantuan perumahan, pelayanan kesehatan, pelayanan hukum yang dibayar oleh perusahaan, pusat titipan anak sepanjang hari, dan penggunaan kendaraan milik perusahaan.

“Pelayanan karyawan bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya.”¹

Program kesejahteraan karyawan yang diberikan PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan kepada karyawan yaitu perusahaan menyediakan transportasi untuk karyawan yang berjabatan, biaya telekomunikasi untuk sebagian karyawan, fasilitas kesehatan, asuransi dan dana Pensiun. Dalam program kesejahteraan tersebut masih sebagian karyawan merasa puas akan program kesejahteraan yang diberikan. Oleh karena itu lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Mathis dan Jackson dalam Nuridin **“mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan memiliki unsur kuantitas hasil, kualitas hasil, ketetapan waktu hasil, kehadiran, dan kemampuan kerjasama”²**. Jadi, kinerja adalah hasil dari bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diketahui apabila kinerja karyawan baik maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

¹Mutiara S. Panggabean, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, 2004, hal.98.

²Nuridin. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kubik Madani. Program Studi Manajemen UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur, **Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana**, Vol. 4. No. 2 Mei 2016, Hal.7

namun apabila kinerja karyawan menurun maka prestasi karyawan otomatis menurun dan akan ada kesulitan didalam pencapaian tujuan.

Tabel 1.1
Daftar Rekapitulasi Kinerja Karyawan pada PT.MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN
Tahun 2016-2017

Pembobotan			2016		2017	
			Jumlah karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
A	Sangat Baik	Nilai 90-100	35	33.33%	30	28.57%
B	Baik	Nilai 80-89	30	28.57%	25	23.81%
C	Cukup	Nilai 70-79	27	25.71%	22	20.95%
D	Kurang	Nilai 60-69	23	21.90%	28	26.66%
Jumlah Pegawai			105	100%	105	100%

Sumber : PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa ada empat kategori penilaian kinerja karyawan pada PT. MAJU JAYA POHON PINANG. Pada tahun 2016 jumlah karyawan yang bekerja sangat baik sebanyak 35 orang atau 33,33%, sedangkan pada tahun 2017 sejumlah 30 orang atau 28,57%. Jumlah karyawan yang bekerja baik pada tahun 2016 sebanyak 30 orang atau 28,57%, sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 25 atau 23,81%. Jumlah karyawan yang bekerja cukup pada tahun 2016 sebanyak 27 orang atau 25,71%, sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 22 orang atau 20,95%. Jumlah karyawan yang bekerja kurang pada tahun 2016 sebanyak 23 orang atau 21,90%, sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 28 orang atau 26,66%. Jadi penilaian kinerja karyawan yang bekerja sangat baik, baik, dan cukup menjadi menurun pada tahun 2016 ke 2017, sedangkan penilaian kinerja karyawan yang bekerja kurang menjadi meningkat dari tahun 2016 ke tahun 2017.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan dengan judul penelitian: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja
2. Program Kesejahteraan Karyawan
3. Dukungan dan suport dari atasan
4. Pemberian apresiasi dan bonus

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas perlu pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan
2. Batasan penelitian adalah lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan dan kinerja kerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang?
2. Bagaimanakah pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang?
3. Bagaimanakah pengaruhlingkungan kerja,dan program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang secara bersama-sama?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang
2. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang?

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang secara bersama-sama.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja, serta sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan khususnya bagian manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dan mendewasakan pikiran penulis dalam menulis serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai literatur di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan dibidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman. **“Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.”**³Karyawan akan lebih bekerja dengan efektif jika lingkungan kerja mendorong jalannya aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja akan mendukung semangatkerja karyawan. **“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang dalam bentuk fisik dan terkandung di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”**.⁴Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain

1. “Faktor fisik

³Mohammad Hairul Imam, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan(studi pada karyawan PT PLN (Persero) pelayanan dan jaringan area situbondo,**Jurnal Administrasi Bisnis**, Vol.40 No.2, November 2016

⁴Putu Panji Aditya Arsana Putra, The Influenze Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung, **e-Proceeding of Management** : Vol.4, No.2 Agustus 2017. Hal.1754

2. Faktor Kimiawi⁵

Faktor-faktor lingkungan kerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Fisik

a. Penerangan dan dekorasi

Untuk menunjang lingkungan kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata. Dalam hal ini penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dekorasi juga mempengaruhi semangat kerja karyawan dimana dekorasi di lingkungan kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan member efek psikologis kepada para karyawan karena dekorasi mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

b. Pemeliharaan suara dan penggunaan music

Dalam meningkatkan kinerja karyawan suara yang mengganggu dapat dikurangi, dimana suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

c. Cuaca kerja dan suhu nyaman kerja

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman jika cuaca kerja dan suhu mendorong aktivitas karyawan. Cuaca kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga menciptakan hasil yang optimal.

2. Faktor Kimiawi

⁵Mulyadi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, In media, Bogor, 2015, Hal.171-172

a. Faktor Fisiologis

Faktor yang dapat mempengaruhi fisiologis karyawan dalam bekerja yaitu seperti alat-alat mesin yang tidak sesuai dengan keadaan tubuh pekerja, alat perlengkapan kerja yang tidak memadai dan sikap kerja atau cara kerja yang memaksakan diri.

b. Faktor Biologis

Dalam mencapai lingkungan kerja yang mendorong aktivitas karyawan hendaknya hewan-hewan dan tumbuh-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakit hendaknya dihindarkan atau dijauhkan dari karyawan.

c. Faktor psikologis

Dalam bekerja pasti ada rintangan yang dihadapi karyawan baik itu suasana kerja, hubungan kerja dan ketidaksesuaian pekerja. Dalam hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator- indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Nuridin adalah:

1. **“Suhu Udara.**
2. **Kebisingan di Tempat Kerja.**
3. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja.**
4. **Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.**
5. **Penataan di Tempat Kerja⁶”**

Indikator-indikator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suhu Udara.

Suhu udara sangat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman jika suhu udara berpengaruh positif terhadap kerja karyawan.

⁶ Nuridin, **Op. Cit.**, Hal. 6

Karyawan akan bekerja lebih optimal jika suhu udara ditempat kerja dapat mendukung pekerjaan mereka.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan dengan memperhatikan kebisingan yang akan mengganggu konsentrasi karyawan. Turunnya konsentrasi karyawan dapat disebabkan oleh kebisingan yang ada di perusahaan.

3. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.

Getaran mekanis yaitu getaran-getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian dari getaran tersebut sampai kepada tubuh pekerja, sehingga menimbulkan akibat-akibat yang tidak diinginkan.

4. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan. Penerangan adalah salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman serta berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

5. Penataan di Tempat Kerja

Salah satu aspek yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja adalah penataan ditempat kerja. Penataan ditempat kerja berarti menyimpan barang dan alat kerja ditempat yang benar dan tepat. Penempatan barang dan alat kerja ditempat yang tepat akan menghemat waktu pengambilan pada saat barang atau alat kerja tersebut diperlukan.

2.1.4 Pengertian Program Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif didalam perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan karyawan. **“Armstrong dalam Ferdinand Waitutu menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan sebagian besar terletak pada dasar abstrak tanggung jawab sosial pada organisasi bagi mereka yang bekerja untuk mereka”**⁷ Kesejahteraan karyawan mencakup semua jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

“Program kesejahteraan Karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan. Fasilitas dan tunjangan itu dapat digunakan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas apabila paketnya menarik. Supaya menarik maka perlu ada prinsip dalam penyusunan program maupun pelaksanaannya.”⁸

Fungsi program kesejahteraan karyawan menyangkut kegiatan untuk memelihara kondisi fisik dan mental para karyawan. Mathis dan Jackson dalam Almeida, NADH and Perera mengemukakan **“Kesejahteraan didefinisikan sebagai hadiah tidak langsung diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian keanggotaan organisasi”**.⁹ Program kesejahteraan karyawan memiliki peran yang penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk semangat kerja karyawan.

2.1.5 Jenis-jenis kesejahteraan Karyawan

Adapun jenis-jenis kesejahteraan karyawan antara lain :

⁷Ferdinand Waitutu. Effect Of Employee Welfare Programmes On Employee Performance : A Case Study Of Kenyarail Ways Corporation. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* / Volume 2, Issue 3, 2017

⁸ Mutiara S Panggabean, **Op. Cit.**, Hal:101

⁹ Almeida, NADH and Perera. *The Impact of Welfare on Job Satisfaction among Non Managerial Employees in the Apparel Industry in Sri Lanka*. 2nd International HRM Conference, Vol.2, No.1, 17th October, 2015

1. **“Pembayaran untuk waktu tidak bekerja**
2. **Perlindungan ekonomis terhadap bahaya**
3. **Pelayanan karyawan**
4. **Pembayaran yang dituntut oleh hukum”¹⁰**

Untuk mempertahankan karyawan perlu diberikan program kesejahteraan tersebut. Dimana dengan pemberian program kesejahteraan karyawan, karyawan akan lebih semangat dan bertanggung jawab dalam bekerja.

2.1.6 Indikator-indikator Program Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan dalam Yati suhartini adapun indikator-indikator dari program pelayanan karyawan antara lain:

1. **“Program kesejahteraan ekonomis.**
2. **Program kesejahteraan fasilitas**
3. **Program kesejahteraan pelayanan”¹¹.**

Berikut penjelasan dari setiap indikator tersebut, antara lain:

1. Program kesejahteraan ekonomis
 - a. Pensiun bahwa instansi memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.
 - b. Pemberiaan tunjangan
 - c. Pemeliharaan kesehatan

¹⁰**Ibid**, Hal.97

¹¹ Yati Suhartini dan Tri septi Ningsi. **Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada RSU Rahmachi Husada Bantul Yogyakarta**, Universitas PGRI Yogyakarta, diakses pada tanggal 08 April 2018, 21.07

2. Program kesejahteraan fasilitas

- a. Kegiatan sosial, dapat dilakukan, misalnya dengan darmawisata bersama-sama.
- b. Penyediaan fasilitas seperti kafetaria, diharapkan dengan penyediaan fasilitas perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- c. Fasilitas pembelian, biasanya perusahaan menyediakan koperasi dimana karyawan dapat membeli berbagai barang baik barang yang berupa sembako atau barang lainnya dan barang-barang yang dihasilkan perusahaan dijual dengan harga yang lebih rendah.
- d. Fasilitas kesehatan, bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawat-perawatnya.
- e. Program-program pelayanan lain, organisasi memberikan fasilitas transportasi, fasilitas kantor, fasilitas ruangan, dan bahkan penyediaan tempat parkir kendaraan.

3. Program kesejahteraan pelayanan:

- a. Pemberian kredit, yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir manajemen bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.
- b. Asuransi, bisa berbentuk asuransi kecelakaan. Disini biasanya instansi bisa melakukan kerja sama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika perusahaan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Purnamie **“itisari konsep kinerja ada 3 bagian: 1) kinerja individu, 2) kinerja kelompok, 3) Kinerja organisasi”**¹². Apabila kinerja karyawan tinggi maka akan menunjang prestasi perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tetapi apabila kinerja yang dihasilkan perusahaan menurun maka prestasi yang dihasilkan karyawan akan menurun dan akan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Moehariono **“Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”**¹³ Dan menurut Yudith hale dalam Mohammad Faisal menyebutkan **“bahwa *performance imposes a perspective that questions the worth and worthiness of the effort, the results achieved, and the methide used : (kinerja melibatkan sebuah perspektif yang memperhatikan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari upaya, hasil yang dicapai, dan metode atau cara yang digunakan).*”**¹⁴

Perusahaan baik kecil maupun yang besar sangat membutuhkan hasil kinerja yang tinggi seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang baik perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja. **“Khaled Al-Omari mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada waktu tertentu**

¹²Purnamie titsari, **Peranan Organizational citizenship Bahafior (OCB)**, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hal.75

¹³Moehariono, **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Edisi Revisi, Cetakan 2, Rajawali pers, Jakarta, 2014, hal.95

¹⁴Mohammad Faisal Amir, **Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan**, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015, hal.82

yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok mencapai kualifikasi pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan organisasi”¹⁵

Menurut Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.”¹⁶

Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.8 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja digunakan sebagai sarana perusahaan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

Adapun ukuran indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

1. **“Efektif**
2. **Efisien**
3. **Kualitas**
4. **Ketepatan Waktu**
5. **Produktivitas**
6. **Keselamatan”¹⁷**

Indikator-indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

¹⁵Khaled Al-Omari. he Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan .**International Journal of Applied Engineering Research** ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24,2017

¹⁶Irham Fahmi, **Pengantar manajemen Sumber Daya Manusia konsep dan Kinerja**,edisi pertama, mitra wacana media, Jakarta, 2016, hal.138

¹⁷Moeheryono, **Op.Cit**, Hal.113-114

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efisiensi menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu perusahaan dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan perusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Rovinus Siburian melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan”**¹⁸ Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dapat diketahui bahwa variable disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penggunaan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,731 atau 73,1% yang berarti variable terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variable bebas yaitu disiplin dan kompetensi yang sisanya 27,9 dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Ikke Oktavia Siagian melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional, (BPN) KAB. Toba Samosir”**¹⁹. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan dengan menganalisis data yang diperoleh, maka hasilnya adalah terdapat pengaruh yang sedang antara kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pertahanan Nasional dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 atau 46,2% sedangkan sisanya 53,8% yang dijelaskan variabel lain. Koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2.3 Kerangka Berfikir

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka berfikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variable yang diteliti. Menurut Sugiyono **“kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai**

¹⁸Rovinus Siburian, **Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan**, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2013

¹⁹Ikke Oktavia, **Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional, (BPN) KAB. Toba Samosir**, Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2013.

faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.”²⁰ Dengan adanya kerangka berfikir dapat dilihat berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan, dimana lingkungan yang aman dan nyaman akan mendukung kerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja yang nyaman maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Muhammad kamif **“Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah di embankan”**.²¹ Dalam menjaga semangat kerja dan kesehatan karyawan hendaknya perusahaan memperhatikan faktor lingkungan kerja perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Jika lingkungan kerja mendukung aktifitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung aktifitas karyawan maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal sehingga menurunkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Program Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

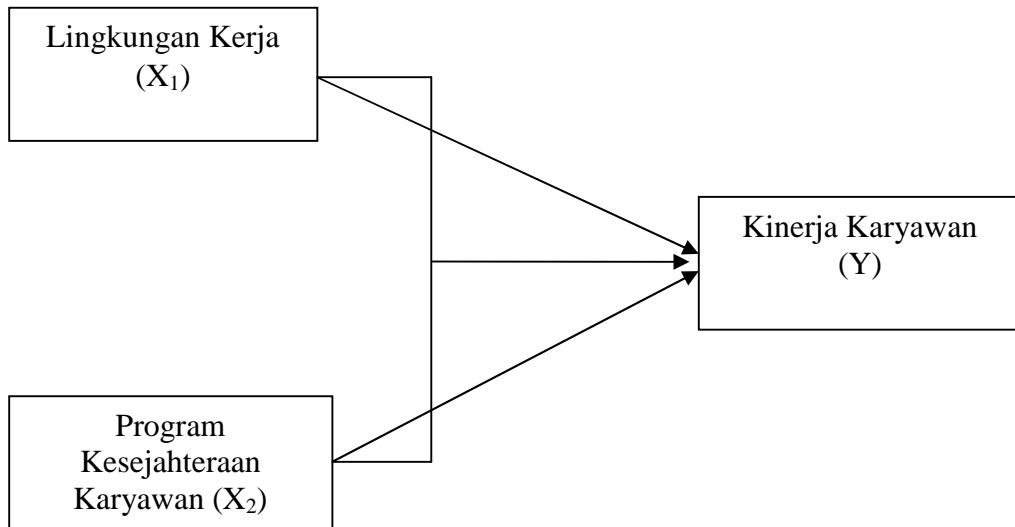
Dalam mempertahankan karyawan, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi maka perusahaan memberikan program kesejahteraan karyawan, dimana program tersebut akan mendukung kerja karyawan. Jika karyawan merasa puas akan program kesejahteraan yang diberikan maka mereka akan dituntut untuk lebih bekerja keras sehingga hasil yang dicapai akan meningkat. Jika kebutuhannya telah diberikan perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dan sebaliknya

²⁰Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis, kualitatif dan R&D, cet.ke 23, Bandung, Alfabeta, 2016, Hal.60**

²¹Muhammad Kamif, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada karyawan hotel arya gajayana malang)”, **Jurnal Administrasi Bisnis**, Vol.38 No 1, September 2016, Hal.90

jika kebutuhan atau program kesejahteraan karyawan yang diberikan tidak memuaskan karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan relatif rendah.

Dari penjelasan diatas kerangka berfikir dapat dibentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Purba dan Simanjuntak menyatakan bahwa **“Hipotesis adalah kesimpulan yang masih harus dibuktikan kebenarannya.”**²²

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan
2. Program kesejahteraan karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan

²² Elvis F. Purba dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian** , Edisi Kedua, Cetakan kedua, Medan, Universitas HKBP Nommensen, 2011, Hal 66.

3. Lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Jaya Pohon Pinang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”**²³. Dengan demikian, yang menjadi

²³Sugiyono, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan ke- 23, Alfabeta, hal.80.

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN sebanyak 105 orang karyawan.

Menurut Sugiyono, “ **Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi**”²⁴. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n : Jumlah sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi

e² : Persen yang digunakan 0.05%

Berdasarkan Rumus diatas maka dapat diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{105}{1+105(0,05)^2} = \frac{105}{1.2625} = 83.17$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 83.17 responden dan di bulatkan menjadi 83 responden.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah secara *Stratified Random Sampling*. *Stratified Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan memperhatikan strata atau tingkatan didalam populasi yaitu data sebelumnya dikelompokkan kedalam tingkatan tertentu, seperti : tingkatan tinggi, rendah, sedang/baik, jenjang pendidikan kemudian sampel diambil dari tiap tingkatan tersebut. Pengambilan sampel secara *stratified random sampling* sebagai berikut:

²⁴Ibid., hal. 81.

Data staf dan karyawan di PT. MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN :

Departemen/Bagian HRD : 2 Orang

Departemen/Bagian RTD/R&D : 6 Orang

Departemen/Bagian Produksi : 28 Orang

Departemen/Bagian Logistik : 24 Orang

Departemen/Bagian Security : 7 Orang

Departemen/Bagian Tax : 3 Orang

Departemen/Bagian Accounting : 5 Orang

Departemen/Sales&Marketing : 30 Orang

n = 83 orang

setelah dilakukan perhitungan diperoleh jumlah sampel tiap strata sebagai berikut:

Tabel 3.1

Data Staf Dan Karyawan

PT.MAJU JAYA POHON PINANG MEDAN

Periode 2017/2018

Nama Departemen/Bagian	Jumlah Karyawan
Dept/Bagian HRD	$2 : 105 \times 83 = 1.58 = 2$
Dept/Bagian RTD/R&D	$6 : 105 \times 83 = 4.74 = 5$
Dept/Bagian Produksi	$28 : 105 \times 83 = 22.13 = 22$
Dept/Bagian logistik	$24 : 105 \times 83 = 18.97 = 19$
Dept/Bagian Security	$7 : 105 \times 83 = 5.53 = 5$

Dept/Bagian Tax	$3 : 105 \times 83 = 2.37 = 2$
Dept/Bagian Accounting	$5 : 105 \times 83 = 3.95 = 4$
Dept/Bagian Sales & Marketing	$30 : 105 \times 83 = 23.71 = 24$
Total sampel	83

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, dan tulisan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah dipilih. Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan menggunakan ukuran interval. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan indikator-indikator variabel penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono “ **Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati**”²⁵. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data berupa angket berisi daftar pertanyaan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel, yang diukur dengan skala likert.

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Kebisingan di Tempat Kerja. 3. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. 4. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. 5. Penataan di Tempat Kerja 	Likert
Program kesejahteraan Karyawan (X ₂)	Program kesejahteraan Karyawan merupakan segala jenis pembayaran berupa uang (fasilitas dan tunjangan) yang tidak langsung diberikan kepada karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program kesejahteraan ekonomis. 2. Program kesejahteraan fasilitas 3. Program kesejahteraan pelayanan 	Likert

²⁵Ibid., hal. 102

Kinerja Karyawan (Y)	Pengertian kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasarannya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	Likert
----------------------	--	---	--------

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala likert sebagai alat mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor-skor sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian validitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan valid karena berkorelasi positif dengan probabilitas yang bernilai $< 0,05$. Uji Validitas.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software SPSS for Windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* yang dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan Uji Normalitas.

3.8.1 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya gejala Multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y dengan Y yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah studentized.

3.8.3 Uji Normalitas

Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid

untuk jumlah sampel kecil. Normalitas dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan alat bantu *Software SPSS for Windows* uji statistik non-parametrik uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data di gunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Metode analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja Karyawan (X_1), dan Program Kesejahteraan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Didalam menganalisis X penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSSfor windows* . Adapun persamaan regresi sampelnya adalah

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Program Kesejahteraan Karyawan

b_1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_2 = koefisien Regresi Program Kesejahteraan Karyawan

e = Galat (error)

n = Ukuran Sampel

Dalam metode analisis data terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan hipotesis:

H_0 : Lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_1 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

3.9.2 Uji Simultan (uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, Maka H_1 diterima atau secara sama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Rumusan hipotesis:

H_0 : Lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Lingkungan kerja dan program kesejahteraan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_1 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kesesuaian model untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien determinasi R^2 mengukur seberapa besar keragaman variabel terikat dengan dijelaskan oleh keragaman variabel bebas. Jika $R^2 > 1$ berarti model sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

