

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan manusia. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli di bidangnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sering pula disebut karyawan. Manajemen sumber daya manusia menurut Rachmawati (2015:1) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan berharga dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber penggerak serta pelaksanaan dalam perusahaan untuk mengelola, mempertahankan dan mengembangkan dalam kemajuan suatu perusahaan.

Dalam kemajuan tersebut yang mungkin bisa terjadi di setiap perusahaan, faktor manusia itu sendiri yang memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Melalui peranan tersebut akan di peroleh suatu nilai dan hasil dari setiap tugas-tugas yang telah dikerjakan yaitu disebut dengan kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan yaitu kinerja. Menurut Wibowo (2016:7) mengemukakan, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Penilaian

tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Keberhasilan kinerja dapat diukur dengan kriteria penilaian kinerja. Kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution, dapat dilihat dari fluktuasi penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT.Kimia Farma Trading & Distribution cabang Medan

Unsur yang Dinilai	Nilai Maksimal
I. Kemampaun Teknis	
1. Kemampuan Pengetahuan	100
2. Kecepatan Kerja	90
3. Daya Tangkap	90
4. Efisiensi Dan Efektivitas Kerja	90
5. Penguasaan Pekerjaan	80
6. Kualitas Kerja	90
II. Kemampuan Konseptual	
1. Tanggung jawab	100
2. Kreatif dan inovatif	100
III. kemampuan interpersonal	
1. Hubungan Dengan Atasan	90
2. Hubungan Dengan Teman Sekerja	80
3. Hubungan Sosial	90
Jumlah Nilai Maksimal	100

Sumber PT.Kimia Farma Trading & Distribution cabang Medan Tahun (2020-2022)

Tabel 1.1 menunjukkan kriteria penilaian kinerja, yang berisi unsur yang dinilai beserta nilai maksimal pada PT.Kimia Farma Trading & Distribution cabang Medan perperiode dengan nilai masing-masing unsur penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan dapat melihat hasil kerja yang telah dilakukan, kekurangan yang masih belum dicapai, serta evaluasi apa yang harus dilakukan untuk membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Dengan kata lain, semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan, maka PT.Kimia Farma Trading & Distribution, perusahaan memiliki penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan pada
PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Kriteria	Range	2020	2021	2022
		(karyawan)	(karyawan)	(karyawan)
		Periode I	Periode II	Periode III
Istimewa	95-100	32	33	38
Sangat Baik	90-95	29	30	34
Baik	80-90	25	28	30
Cukup	70-80	6	11	15
Kurang	<70	-	-	-
Jumlah karyawan		92	102	117

Sumber:PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan tahun (2020-2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, yang dilakukan oleh pimpinan dan manajer yang dilaksanakan sekali setiap tahunnya. Dapat dilihat karyawan yang mencapai nilai 95-100, pada tahun 2020 sebanyak 32 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 33 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 38 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 90-95, pada tahun 2020 sebanyak 29 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 30 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 34 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 80-90, pada tahun 2020 sebanyak 25 karyawan. Pada tahun 2021 sebanyak 28 karyawan. Pada tahun 2022 sebanyak 30 karyawan. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 70-80, pada tahun 2020 menurun sebanyak 6 karyawan. Pada tahun 2021 meningkat sebanyak 11 karyawan. Pada tahun 2022 menurun menjadi sebanyak 15 karyawan.

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya didominasi dengan peringkat Istimewa. Tetapi masih terdapat penurunan kinerja di beberapa peringkat, berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, adapun karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, masih ada karyawan yang tidak memenuhi tugas atau wewenang yang diberikan atasan kepada karyawan, serta masih rendahnya kualitas kerja karyawan, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya hubungan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hubungan kerja karyawan. Menurut Ruslan (2014:278) hubungan kerja karyawan atau disebut publik internal atau juga hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya memiliki tujuan sebagai pembinaan hubungan dengan karyawan, ini bertujuan untuk

memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan hubungan yang baik dan efektif di dalam perusahaan. karena setiap tugas yang diberikan dari perusahaan akan tercapai secara maksimal apabila hubungan kerja antara karyawan dapat berjalan dengan baik. Apabila di dalam perusahaan tidak terjalin hubungan yang baik antar karyawan dapat mengakibatkan munculnya perasaan tidak nyaman.

Hubungan kerja karyawan merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses operasional di PT.Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada supervisor PT. Kimia Farma Trading & Distribution terdapat masih adanya masalah hubungan kerja yang baik antar karyawan, kurangnya kekompakan dari setiap karyawan, masih ada beberapa karyawan yang mendahulukan ego masing-masing sehingga kurangnya komunikasi antar sesama karyawan. Seperti yang diketahui Pt. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan memiliki jumlah produk cukup banyak, dan jumlah karyawan yang cukup banyak pula, maka tidak bisa dipungkiri terjadi beberapa permasalahan yang terutama kinerja karyawan yang merupakan kegiatan utama dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang profesional bisa dikatakan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan manajemen hubungan kerja karyawan merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, hubungan kerja karyawan sangatlah diperlukan, karena dapat membina hubungan yang baik antara sesama karyawan dan perusahaan. Hubungan dan komunikasi yang baik bagi karyawan merupakan salah satu dari aspek dalam kesejahteraan kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kesejahteraan karyawan, Menurut Panggabean (2017:96) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Kesejahteraan yang didapatkan

karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pribadi sebagai upaya untuk membantu kesehatan fisik dan mental di tempat kerja sehingga berdampak positif bagi organisasi. Hambatan utama yang menyebabkan karyawan merasakan tidak sejahtera di tempat kerja adalah pengejaran keuntungan yang menyebabkan lelah berlebihan pada karyawan, tuntutan kerja yang tinggi dan gaji yang rendah, selain itu lingkungan kerja juga menghambat munculnya kesejahteraan di tempat kerja. Berbagai macam masalah yang sering dialami oleh perusahaan adalah masalah intensif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial yang cukup berpengaruh terhadap tenaga kerja karyawan, dengan begitu diharapkan karyawan untuk lebih profesional dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, dan disiplin terhadap perusahaan. Berdasarkan observasi yang didapatkan peneliti Kesejahteraan karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan bahwa karyawan yang berkerja cukup mendapatkan kesejahteraan. Adapun kesejahteraan yang didapatkan karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan pemeberian cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti pada saat melahirkan, selain itu pemberian jaminan kesehatan yang diakses melalui BPJS, karyawan pada PT. Kimia Farma juga mendapatkan asuransi kecelakaan dan jaminan keselamatan kerja. Selain itu fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan, insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Namun kesejahteraan yang diberikan belum merata kepada seluruh karyawan.

Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang berada dalam kondisi baik secara fisik dan mental, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas pada perusahaan. Kesejahteraan karyawan sangat memacu dalam semangat kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, yaitu dengan naiknya gaji karyawan, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus. Dengan adanya tunjangan kesejahteraan dan

hubungan yang baik antar karyawan dengan pihak perusahaan dapat memberikan energi positif bagi karyawan sehingga karyawan itu sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Dapat dilihat bahwa kesejahteraan karyawan berkaitan erat dan sangat mendukung pencapaian kinerja luar biasa dalam perusahaan.

Selain itu, kesejahteraan yang timbul dari karyawan pun didasarkan dari keterlibatannya atas hubungan yang baik antar karyawan, hal inilah sebagai salah satu faktor utama yang mendorong kerja karyawan, karena merasa dilibatkan secara langsung. Hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya.

Hubungan Kerja Karyawan Dan Kesejahteraan Karyawan di banyak penelitian telah terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam tulisan skripsi dengan judul "PENGARUH HUBUNGAN KERJA KARYAWAN DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA TRADING & DISTRIBUTION CABANG MEDAN"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh hubungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk mempertimbangkan Hubungan kerja Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. serta dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi terutama dalam kaitannya kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini mampu memberikan ilmu dan pengetahuan baru tentang pengaruh hubungan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi studi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bagi penulis merupakan suatu kesempatan untuk dapat menerapkan pembelajaran yang telah didapatkan selama belajar di bangku perkuliahan serta penulis diharapkan memiliki pengalaman dan ilmu yang baru mengenai teori-teori dalam SDM dan penulis mampu untuk menerapkan teori-teori yang ada dalam penelitian ini kedalam dunia pekerjaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan teori

2.1.1 Pengertian Hubungan Karyawan

Menurut Ruslan (2014:278) hubungan kerja karyawan atau disebut publik internal atau juga hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya memiliki tujuan sebagai pembinaan hubungan kerja dengan karyawan ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan hubungan yang baik yang efektif di dalam perusahaan. Upaya membangun hubungan kerja karyawan yang baik umumnya dilakukan melalui berbagai macam aktivitas seperti rekreasi bersama, rapat, pemberian penghargaan, dan lain-lain, karena karyawan di dalam perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam dunia pekerjaan hubungan kerja karyawan merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses operasional diperusahaan. Penerapan hubungan kerja karyawan merupakan pewujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Semua pihak, baik manajemen, karyawan dan pemerintah pada dasarnya mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangasungan perusahaan. Sering terdapat pandangan yang kurang tepat seolah-olah hanya pengusaha yang memiliki kepentingan atas perusahaan.

Perusahaan merupakan sumber penghasilan, tantangan, kesempatan dan harga diri bagi pengusaha. Demikian pula bagi karyawan, perusahaan juga merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam suatu organisasi, penting bagi setiap perusahaan untuk memahami tentang pentingnya hubungan kerja karyawan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan, sebuah organisasi/perusahaan haruslah mampu menciptakan iklim kinerja

perusahaan yang baik. Salah satu cara untuk mewujudkan hal itu adalah dengan jalan membangun sebuah komunikasi yang baik, antara pimpinan karyawan/antar karyawan perusahaan, salah satunya dengan menerapkan hubungan karyawan yang baik. Menurut Anugrah & Rinaldi, (2013) Hubungan kerja karyawan dilakukan antara lain untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa hubungan kerja karyawan merupakan usaha untuk menciptakan pemahaman, kepercayaan juga sikap untuk saling bantu-membantu dan kerja sama antara dua belah pihak yaitu karyawan dengan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai maksud dan tujuan yang baik dalam menangani hubungan kerja karyawan, maka dapat diaplikasikan melalui kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan.

2.1.2 Tujuan Hubungan Kerja Karyawan

Menurut Ruslan (2014:277-278) tujuan hubungan kerja karyawan adalah :

- 1) Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan
- 2) Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan dalam komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.
- 3) Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- 4) Sebagai saran media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi, serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan.

2.1.3 Indikator Hubungan Kerja Karyawan

Indikator hubungan karyawan menurut Siwi Ultima Kadarmo (2001;24-25) adalah:

- 1) Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas.

Kesulitan akan selalu di temui di suatu perusahaan, apabila karyawan mendapatkan kesulitan di tempat kerja atasan harus dapat memberikan solusi terhadap masalah atau kesulitan yang dihadapi karyawannya.

- 2) Dukungan antar karyawan.

Dukung setiap usaha karyawan untuk memajukan perusahaan. Budaya saling dukung selalu ditanamkan di perusahaan agar keselarasan selalu tercipta. Para karyawan selalu memberi support, seperti saling berbagi informasi mengenai pekerjaan, dan saling membantu saat ada yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Selain memberikan dukungan, komunikasi yang baik juga diterapkan kepada setiap karyawan. Tujuannya agar setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lebih efektif dan merasakan kebersamaan

- 3) Tingkat keramahan atasan.

Keramahan merupakan salah satu faktor yang penting dalam membangun kedekatan dengan karyawan, keramahan adalah salah satu bentuk personalisasi yang akan membuat karyawan merasa juga dirinya di hargai.

2.2 Kesejahteraan Karyawan

2.2.1 Pengerian Kesejahteraan Karyawan

Karyawan merupakan unsur yang sangat penting yang berperan aktif di dalam kegiatan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan kepada seluruh karyawan. Kesejahteraan juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan. Program kesejahteraan karyawan merupakan salah satu implementasi fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berupa kompensasi dalam bentuk menciptakan kondisi dan kesejahteraan karyawan yang menyenangkan, adapun untuk lebih jelasnya lagi mengenai program kesejahteraan, maka peneliti menjelaskan beberapa definisi menurut para ahli diantaranya:

Menurut Panggabean (2017:96) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Menurut SP.Hasibuan (2018:185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (materil dan non materil) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Menurut Moekijat (2017:166) Kesejahteraan adalah, service–servis karyawan mempunyai bermacam–macam nama ada yang menyebut program benefit, ada yang menyebutkan kesejahteraan karyawan dan yang lainnya menekankan kepada biaya–biaya dan menyebutnya daftar pembayaran yang disembunyikan akan tetapi yang paling lazim servis–servis karyawan itu digambarkan atau dianggap sebagai kesejahteraan sosial.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kesejahteraan karyawan meliputi pemberian fasilitas dan jasa oleh perusahaan kepada karyawannya atas dasar kemampuan dan kebijaksanaan–kebijaksanaan yang dimiliki perusahaan itu sendiri dengan tujuan mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2.2 Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Menurut pendapat Handoko (2017:184), kesejahteraan karyawan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah yaitu:

1. Penarikan lebih efektif.
2. Peningkatan kesejahteraan karyawan dan kesetiaan.
3. Penurunan perputaran karyawan dan absensi.
4. Pengurangan kelelahan.
5. Pengurangan pengaruh serikat karyawan, baik sekarang maupun di waktu mendatang.
6. Hubungan masyarakat yang lebih baik.
7. Pemuasan kebutuhan-kebutuhan karyawan.
8. Minimalisasi biaya kerja lembur.
9. Pengurangan ancaman intervensi pemerintah.

10. Pengurangan keluhan-keluhan memperbaiki kondisi kerja.

Apabila perusahaan melaksanakan pemberian kesejahteraan dengan baik, maka karyawan dapat bekerja dalam kondisi kerja yang baik, bersungguh-sungguh dan dengan sepenuh hati melaksanakan tugas-tugas karyawannya, memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga akan sangat mendukung keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3 Bentuk - Bentuk Kesejahteraan Karyawan

Menurut Panggabean (2017:96-100), penghargaan ini bentuknya bermacam-macam, namun bisa dikelompokkan menjadi empat bagian, yaitu:

1. Pembayaran waktu tidak bekerja (*time-off benefit*)

Time-off benefit adalah periode-periode waktu di mana karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar. Terdiri atas waktu istirahat yang dibayar, waktu makan siang yang dibayar, waktu cuti sakit, cuti karena alasan- alasan pribadi, dan alasan-alasan baru yang akan dicari agar tetap mendapat bayaran selama tidak bekerja, jenis pembayaran yang paling mahal untuk tidak bekerja adalah cuti dan hari-hari libur. Karena ada kecenderungan untuk memperpanjang cuti tahunan.

2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Pada umumnya ada bahaya tertentu yang harus dihadapi oleh semua orang. Seperti misalnya ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian. Dalam menghadapi keadaan semacam itu karyawan harus tetap mendapat penghasilan. Sebagian besar perusahaan secara sukarela memberikan sejumlah program yang dirancang untuk membantu para karyawan jika dihadapkan pada kesengsaraan. Misalnya dengan memberikan gaji, asuransi jiwa, asuransi kesehatan, pelayanan kesehatan dan pelayanan pengobatan.

2.2.4 Prinsip-Prinsip Kesejahteraan Karyawan

Agar pemberian kesejahteraan yang diberikan dapat sesuai dengan sasaran yang direncanakan maka dalam pelaksanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip dari pemberian kesejahteraan karyawan.

Prinsip-prinsip kesejahteraan menurut Panggabean (2017: 100) sebagai berikut:

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan yang sebenarnya.
2. Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu.
3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin.
4. Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung, dan porsinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya.

2.2.5 Faktor-Faktor Kesejahteraan Karyawan

Menurut Panggabean (2017) Program kesejahteraan karyawan ini semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

1. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
2. Tuntutan serikat karyawan.
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang – undang.
4. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.

2.2.6 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:188) dimensi dan indikator kesejahteraan ada tiga macam, yaitu:

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis dapat berupa:
 - a. Dana pensiun.
Dana pensiun adalah hak yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah tidak bekerja lagi.

b. Asuransi karyawan.

Asuransi karyawan perusahaan adalah produk asuransi yang khusus memberikan pertanggung pada karyawan perusahaan. Biasanya asuransi ini akan difasilitasi oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sebagai salah satu fasilitas atau benefit yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan hari raya.

Tunjangan Hari Raya atau THR adalah pendapatan di luar gaji atau non-upah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan.

2. Kesejahteraan bersifat fasilitas dapat berupa:

a. Cuti / istirahat.

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.

b. Fasilitas Pelayanan kesehatan.

Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu alat dan/atau tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang karyawan.

Berdasarkan hal – hal tersebut dalam suatu perusahaan penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaiman naik atau turunnya kinerja seseorang karyawan di dalam perusahaan. Berikut ini pengertian kinerja menurut para ahli Mangkunegara (2017:160), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gani (2017:158) Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi di mana ia bekerja sebagai karyawan. Dari beberapa pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi di mana ia bekerja.

Hariandja (2018:194) “Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan hasil dari kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Rivai (2017: 98), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil dari proses kerja secara kualitas dan kuantitas dalam hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan terhadap organisasi sesuai dengan perannya yang merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan antara lain:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku diorganisasi.
3. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.

4. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
5. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja.
6. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
7. Kompetensi, sesuatu yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan berdasarkan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

1. Kemampuan Teknis
Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan Konseptual
Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dan unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan interpersonal
Kemampuan interpersonal antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan lain-lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Arfanda, dkk	Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek di Kota Magelang	X2 : kesejahteraan Y : Kinerja karyawan	Analisis yang digunakan adalah regresi	Dilihat dari hasil Uji t signifikan variabel (X1) terhadap variabel (Y) kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel (X2) terhadap variabel (Y) lebih dari 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel maka terdapat pengaruh positif tidak signifikan. Uji F didapatkan hasil bahwa signifikansinya adalah 0,000. Nilai yang lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan sebagai variabel kompetensi (X1) dan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	E.Nurmazaman AM, dkk	Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis	X2 : kesejahteraan Y : Kinerja Pegawai	Analisis yang digunakan adalah korelasi	1. Dapat dilihat Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,601 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 36,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,371 > 1,985). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap

		Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan			<p>kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.</p> <p>2. Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,655 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,985). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan.</p> <p>3. Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,718 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (50,506 > 2,700). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang</p>
--	--	-------------------------------------	--	--	--

3.	awah ratih kusuma wardani , dkk	Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Displin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar - Bali	(X2) : kesejahteraan	Analisis yang digunakan adalah regresi	Dapat dilihat Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan RSUP Sanglah Denpasar Berdasar hasil hitungan diketahui bahwa t hitung sebesar 3,946 lebih besar dari t tabel 1,9913 (3,946 > 1,9913) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak atau ipotesis alternatif (Ha) yang diajukan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di RSUP Sanglah Denpasar terbukti. Jika program kesejahteraan karyawan semakin ditingkatkan, maka produktivitas kerja pun semakin meningkat. Uji F Berdasar hasil hitungan diketahui bahwa F hitung sebesar 31,754 lebih besar dari F tabel 3,963 (31,754 > 3,963) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak atau hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan bahwa program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di RSUP Sanglah Denpasar terbukti.
----	---	---	-------------------------	--	---

4.	Voni Septina Lumban Toruan, dkk	Pengaruh <i>Employee Relations</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Dr.M. Djoelham Binjai, Sumatera Utara	(X1) : <i>Employee Relations</i> (Y) : Kinerja karyawan	Analisis yang digunakan adalah regresi	<p>Dapat dilihat Pengaruh Antara Variabel <i>Employee Relations</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dari uji t menjelaskan bawasannya <i>employee relations</i> dapat mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, bisa terjadi akibat nilai thitung (4.917) > nilai ttabel (1.983) dan tingkat signifikansi senilai $0.000 < \alpha (0.05)$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, maknanya <i>employee relations</i> memiliki pengaruh pada kinerja pegawai RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai</p> <p>Analisis Pengaruh Antara Variabel <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dari uji t menunjukkan bawasannya <i>employee engagement</i> terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, disebabkan oleh nilai thitung (7.090) > nilai ttabel (1.983) dan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha (0.05)$, sehingga H0 ditolak serta H1 diterima, maknanya <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh pada kinerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai.</p> <p>Analisis Pengaruh Antara Variabel <i>Employee Relations</i> serta <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dari uji F menjelaskan bahwa <i>employee relations</i> serta <i>employee engagement</i> ditemukan pengaruh yang</p>
----	---------------------------------	--	--	--	--

					<p>signifikan pada kinerja pegawai. Hal itu, disebabkan oleh nilai Fhitung (93.774) > Ftabel (3.085) dan nilai signifikansi 0.000 < alpha (0.05), sehingga H0 ditolak serta H1 diterima, mengandung arti bahwa employee relations dan employee engagement berpengaruh serempak pada kerja pegawai pada RSUD Dr. R.M. Djoelham, Binjai</p>
--	--	--	--	--	---

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

2.5 Kerangka Berpikir

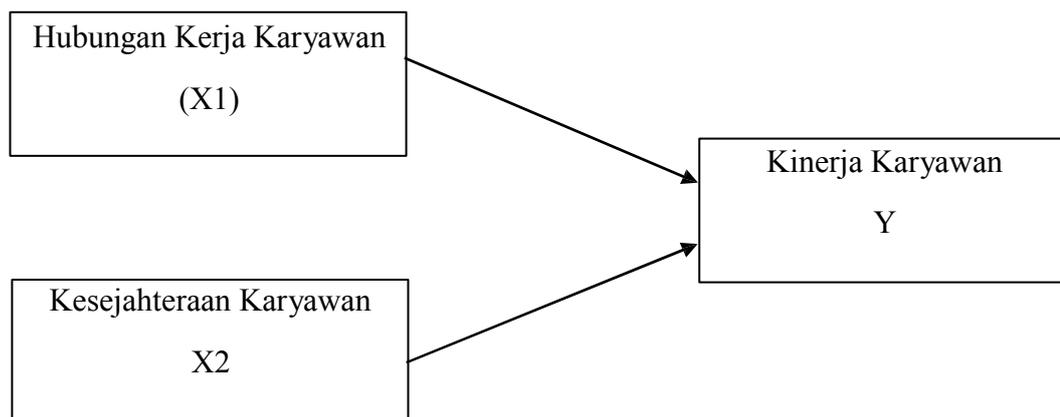
Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka berpikir adalah model dari konsep yang mencakup bagaimana sebuah teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor masalah yang dianggap penting.

2.5.1 Pengaruh Hubungan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan Kerja karyawan atau disebut publik internal atau juga hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas, baik secara fungsional, organisasi, maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya memiliki tujuan sebagai pembinaan hubungan dengan karyawan ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan hubungan yang baik yang efektif di dalam perusahaan Ruslan (2014:278). Dalam penelitian Voni Septina Lumban Toruan (2022) menyebutkan bahwa hubungan kerja karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dia berpendapat semakin baik perusahaan memperhatikan manajemen hubungan karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2.5.2 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Kesejahteraan adalah, service–servis karyawan mempunyai bermacam–macam nama ada yang menyebut program benefit, ada yang menyebutkan kesejahteraan karyawan dan yang lainnya menekankan kepada biaya–biaya dan menyebutnya daftar pembayaran yang disembunyikan akan tetapi yang paling lazim servis–servis karyawan itu digambarkan atau dianggap sebagai kesejahteraan sosial Moekijat (2017:166). Hasil penelitian Arfananda (2021) menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Dalam penelitiannya dia berpendapat semakin baik perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.



Gambar 1. Kerangka berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu:

1. Hubungan kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

2. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitati/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Hubungan Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan yang berlokasi di Timbang Deli, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan januari 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan sejumlah 117 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan definisi di atas maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan, dan sampel yang digunakan sebanyak 54 karyawan.

Sementara itu, pengertian rumus slovin menurut Sugiyono (2019:137) adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono memaparkan penjelasannya tersebut melalui bukunya yang berkaitan dengan metodologi penelitian.

Berikut rumus slovin menghitung sampel penelitian :

$$\begin{aligned}n &= \frac{1}{\left(\frac{e}{N}\right)^2} \\&= \frac{1}{(0,10)^2} \\&= \frac{1}{0,01} \\&= 1 + 1,17 \\&= 2,17 \\&= 54\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas di dapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 54 karyawan.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan cara teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu Sugiyono (2019:133).

Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

Karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun

3.4 Jenis Data Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194). Mengemukakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kusioner kepada responden sebagai penentu sampel peneliti.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194) Data sekunder adalah data yang telah tersedia yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan masalah yang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat, data sekunder didapat melalui berbagai sumber seperti jurnal dan literatur serta situs melalui website resmi yang berkenan dilakukan.

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kusioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2019:142) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan angket secara langsung yang berisi daftar pernyataan kepada responden untuk dijawab, sehingga peneliti dapat mengumpulkan tanggapan dari pendapat responden.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala likert yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3.1
Instrument Skala likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setujuh (SS)	5
Setujuh (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setujuh (TS)	2
Sangat Tidak Setujuh (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional diperlukan untuk menyamakan asumsi-asumsi terhadap permasalahan yang akan dibahas. Dengan demikian, maka dapat dirumuskan instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Hubungan Kerja karyawan	Menurut Ruslan (2014:278) hubungan kerja karyawan atau disebut publik internal atau juga hubungan masyarakat internal adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya dan memiliki tujuan sebagai pembinaan hubungan dengan karyawan ini bertujuan untuk memberikan pengabdian dan mengatur kerja sama antar karyawan terutama untuk menciptakan hubungan yang baik yang efektif di dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas 2. Dukungan antar karyawan 3. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan 4. Tingkat keramahan atasan <p style="text-align: center;">Siwi ultima kadarmo (2001;24-25)</p>	Skala Likert
2.	Kesejahteraan Karyawan	Menurut Moekijat (2017:166) „Kesejahteraan adalah, service–servis karyawan mempunyai bermacam–macam nama ada yang menyebut program benefit, ada yang menyebutkan kesejahteraan karyawan dan yang lainnya menekankan kepada biaya – biaya dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesejahteraan bersifat ekonomis dapat berupa: <ol style="list-style-type: none"> a. Dana pensiun. b. Asuransi karyawan. c. Tunjangan hari ini raya. 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas dapat berupa: <ol style="list-style-type: none"> a. Cuti / istirahat. b. Fasilitas ibadah. 	Skala Likert

		menyebutnya daftar pembayaran yang disembunyikan akan tetapi yang paling lazim servis – servis karyawan itu digambarkan atau dianggap sebagai kesejahteraan social.	Hasibuan (2018:188)	
3.	Kinerja Karyawan	Mangkunegara (2017:160), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan interpersonal Berdasarkan kriteria penilaian kinerja PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan	Skala Likert

Sumber:diolah peneliti (2023)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian data yang dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data ”yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Jika dinilai signifikan ($p\ value > 0,05$), maka tidak terjadi hubungan yang signifikan sedangkan apabila nilai signifikan ($p\ value < 0,05$), maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* ke 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Pada saat melakukan Analisis Regresi Berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, dan uji heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel indepen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan secara menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample* Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikansi di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF). Nilai Toleransi mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih dan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{toleransi}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF di atas angka 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada statistik deskriptif digunakan cara-cara penyajian data dengan tabel atau distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui modus, mean, median, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Dalam statistik deskriptif data yang terkumpul juga di analisis dengan perhitungan rata-rata dan persentase, sehingga dapat menggambarkan berapa rata-rata dari data yang diamati, jumlah nilai tertinggi dari data yang diamati, terendah dari data yang diamati, dan mengetahui variabilitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah persamaan regresi linier berganda.

Keterangan :

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

Dimana: Y = kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Hubungan Kerja Karyawan

X2 = Kesejahteraan Karyawan

b1 = Koefisien Regresi Hubungan Kerja Karyawan

b2 = Koefisien Regresi Kesejahteraan Karyawan

e = Standar Error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak dengan menggunakan statistik. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu software SPSS 25.0 FOR Windows.

H0: $b_1, b_2 = 0$, Artinya variabel hubungan kerja karyawan dan kesejahteraan karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: $b_1, b_2 \neq 0$, Artinya variabel hubungan kerja karyawan dan kesejahteraan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

i. Variabel Hubungan Kerja Karyawan

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Artinya hubungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Artinya hubungan kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

ii. Variabel Kesejahteraan Karyawan

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan

Uji-t dilihat pada tingkat signifikannya:

Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

3.11.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (Hubungan Kerja karyawan dan Kesejahteraan karyawan) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien diterima berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi pada variabel tidak bebas. Dalam hal mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22 Windows.