

PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENILAI KINERJA KARYAWAN

PT. ROKOK ELEKTRIK ENAK

¹Moch. Aldiansyah Arifin
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
mochaldiansyah99@gmail.com

²Tri Ratnawati
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
triratnawati@untag-sby.ac.id

Abstract

This research aimed to analyse the influence of human resource audits in assessing employee performance. This research was conducted on employees at PT. Rokok Elektrik Enak in Surabaya. In this research, there were 33 respondents who filled out the questionnaire. Hypothesis testing in this study uses SPSS version 25 analysis and application. The results of this research indicate that employee training and development has a significant effect on employee performance. Meanwhile, occupational safety and health, employee welfare, work relations and performance appraisal have no significant effect on employee performance.

Keywords: HR Audit, Employee Training and Development, Occupational Safety and Health, Employee Welfare, Employment Relations, Performance Assessment. Employee performance.

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh audit sumber daya manusia dalam menilai kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Rokok Elektrik Enak di kota Surabaya. Dalam penelitian ini didapatkan responden sebanyak 33 orang yang mengisi kuisioner tersebut. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis dan aplikasi SPSS versi 25. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja dan penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Audit SDM, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Hubungan Kerja, Penilaian Kinerja. Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Rokok elektrik atau yang biasa kita kenal dengan sebutan Vape atau Vapor pertama kali dikembangkan pada tahun 2003 oleh perusahaan SBT Co Ltd yang bertempat di Beijing, China. Rokok elektrik hadir sebagai alternatif bagi para perokok tembakau untuk mengurangi, bahkan berhenti merokok. Salah satu alasan mengapa rokok elektrik bisa menjadi solusi bagi perokok tembakau untuk berhenti merokok adalah faktor kesehatan, yang mana rokok elektrik lebih aman 95% dari rokok tembakau setelah melalui uji kesehatan oleh Public Health England. Seiring berjalannya waktu rokok elektrik mulai memasuki pasar yang ada di Indonesia dan menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan. Dalam dunia bisnis, sumber daya

manusia menjadi factor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnis. Vapestore sebagai salah satu penyedia barang dan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat karya dan edukatif. Vapestore memiliki misi memberikan pelayanan maksimal kepada konsumen yang edukatif, bermutu dan terjangkau.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat berfungsi dengan baik. Organisasi harus melakukan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan baik, karena mereka memiliki perasaan, Pendidikan, latar belakang dan pikiran yang berbeda yang nantinya akan

dibawa ke lingkungan kerja. Dan sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Peran dan fungsi sumber daya manusia terhadap tercapainya tujuan organisasi sangatlah penting, oleh karena itu evaluasi dan penilaian diperlukan dalam pelaksanaan program-program sumber daya manusia pada fungsi masing-masing untuk mengetahui apakah program yang sudah direncanakan terlaksana secara maksimal atau belum.

Audit sumber daya manusia menekankan penilaian terhadap segala aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi, apakah aktivitas tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Penilaian dengan melakukan audit sumber daya manusia dapat menilai kegiatan yang tidak atau belum sesuai dengan kebijakan organisasi dan persyaratan hukum, sehingga dapat mengurangi proses internal yang berpotensi melanggar hukum. Audit sumber daya manusia ini penting bagi organisasi dalam membantu mengidentifikasi kondisi yang sedang terjadi saat ini, juga langkah yang perlu digunakan untuk meningkatkan efektifitas fungsi kerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja karyawan sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan dan menjadi bagian dari perencanaan tujuan di masa yang akan datang. Seluruh informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan demi mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan.

Objek penelitian yang menjadi tolak ukur untuk menilai aktivitas sumber daya manusia ini adalah PT. Rokok Elektrik Enak. Alasan memilih

objek tersebut adalah karena pada saat ini industri vape sedang naik daun secara kualitas dan kuantitas seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk berhenti merokok. Hal ini membuat pihak-pihak yang ada dalam industri ini berkembang dengan pesat, begitu juga dengan PT. Rokok Elektrik Enak.

Dilihat dari sudut pandang konsumen saat ini sering didapati rasa kurang puas terhadap kinerja karyawan di beberapa vape store lain. Rasa kurang puas konsumen ini dikarenakan kurangnya edukasi yang diberikan oleh karyawan vape store, terutama ketika ada konsumen yang ingin beralih dari rokok tembakau konvensional ke rokok elektrik atau vape. Pengetahuan karyawan dalam bidang vape menjadi salah satu penilaian penting untuk menilai kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Manusia adalah faktor penting dalam pengendalian. Manusia yang dapat menentukan sebuah sistem berjalan dengan baik atau buruk. Tindakan personel, manajer dan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memotivasi para staf agar menjalankan pengendalian dengan adanya proses identifikasi dan perancangan pengendalian (Agoes 2017:105).

Audit manajemen sumber daya manusia ini difokuskan untuk menilai aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT. Rokok Elektrik Enak agar perusahaan bias menjaga atau meningkatkan kinerja karyawannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Audit

Pengauditan merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi, 2009:9).

Definisi Audit Manajemen

Penggunaan audit manajemen dalam suatu perusahaan tidak kalah pentingnya dengan penggunaan audit keuangan karena dengan audit manajemen pemimpin perusahaan akan

mendapatkan berbagai informasi mengenai aktivitas oprasional perusahaan yang tidak terbatas pada keuangan dan akuntansi saja. Audit manajemen merupakan evaluasi terhadap berbagai aktivitas oprasional perusahaan dan sasarannya adalah untuk menilai apakah aktivitas- aktivitas tersebut sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis.

Menurut Bayangkara (2008:2) mendefinisikan audit manajemen sebagai: “Pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki

wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagai entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumberdaya yang digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Definisi Audit Sumber Daya Manusia

Pengertian Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Bayangkara (2013:60), audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2004:672), menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia (human resources audit) sebagai proses evaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi aktivitas tersebut.

Tujuan Audit Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis dalam Bayangkara (2013:61), beberapa hal yang ingin dicapai melalui audit SDM antara lain sebagai berikut.

1. Menilai efektivitas fungsi Sumber Daya Manusia

2. Menilai apakah program atau aktivitas SDM telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien.
3. Memastikan ketaatan berbagai program atau aktivitas SDM terhadap ketentuan hukum, peraturan dan kebijakan yang berlaku diperusahaan.
4. Mengidentifikasi berbagai hal yang masih dapat ditingkatkan terhadap aktivitas SDM dalam menunjang kontribusinya terhadap perusahaan.
5. Merumuskan beberapa langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas berbagai program atau aktivitas SDM.

Manfaat Audit Sumber Daya Manusia

William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Bayangkara (2013:61), menyebutkan beberapa manfaat dari audit SDM, antara lain:

1. Mengidentifikasi kontribusi dari departemen SDM terhadap organisasi.
2. Meningkatkan citra profesional dari departemen SDM.
3. Mendorong tanggung jawab dan profesionalisme yang lebih tinggi karyawan departemen SDM.
4. Memperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab departemen SDM.
5. Mendorong terjadinya keragaman kebijakan dari praktik- praktik SDM.

6. Menemukan masalah-masalah kritis dalam bidang SDM.
7. Memastikan ketaatan terhadap hukum dan aturan dalam praktik SDM.
8. Meningkatkan keinginan untuk berubah dalam departemen SDM.
9. Menurunkan biaya SDM melalui prosedur SDM yang lebih efektif.
10. Memberikan evaluasi yang cermat terhadap sistem informasi SDM.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Penggunaan istilah pelatihan (training) dan pengembangan (development) telah dikemukakan para ahli. Menurut Yoder (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 43) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 69) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Depnakes: 2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Prawirosentono Suyadi (2002:91) adalah "menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan agar tugas pekerjaan di wilayah kerja perusahaan dapat berjalan lancar".

Kesejahteraan Karyawan

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing
yaitu
dengan

memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga hubungan kerja tersebut menjadi sesuatu yang abstrak, tetapi perjanjian kerja merupakan hal yang nyata. Perjanjian kerja juga akan melahirkan ikatan. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan

4. Pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan perundang-undangan yang berlaku

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi apakah karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik jika dibandingkan dengan standar dan kemudian diinformasikan kepada karyawan. (Robert L.M.& John H.J. 2006:382)

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

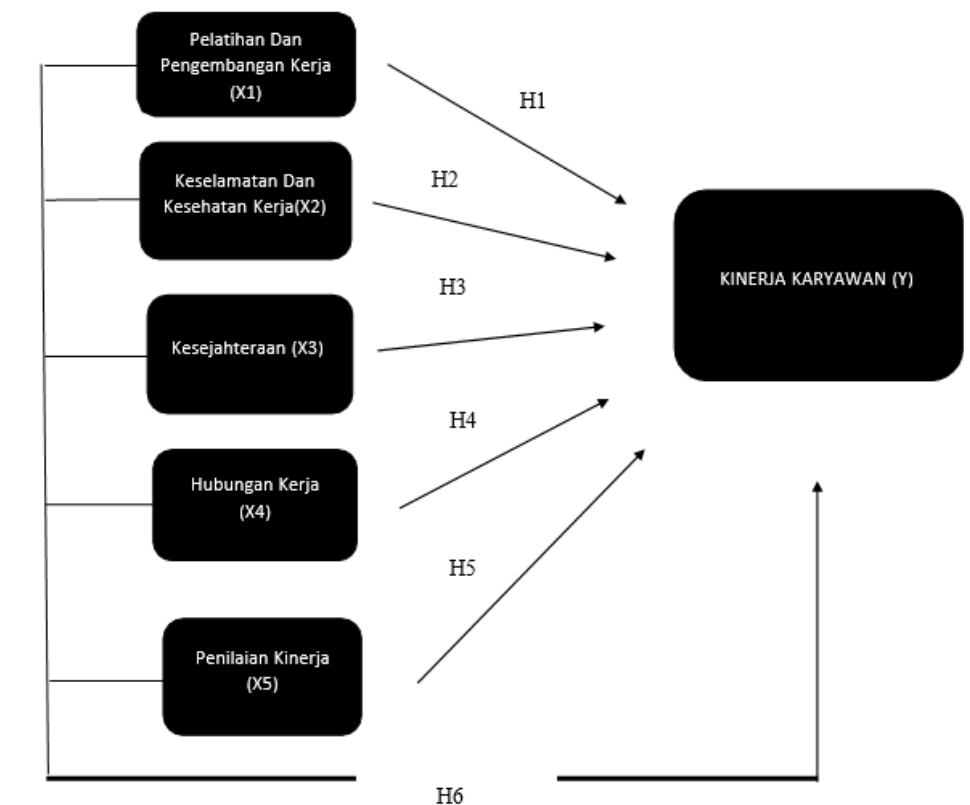
Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan tepat waktu. (Hadari Nawawi 2012:63)

Dina Nurhayati (2013:7) kinerja karyawan adalah tingkat dimanapara karyawan mencapai syarat-syarat pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Melayu S.P., Hasibuan 2013:94)

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Di dalam penelitian ini, penulis mendapati ada beberapa hipotesis diantaranya adalah sebagai berikut.

- H1: Pelatihan dan Pengembangan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3: Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H4: Hubungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H5: Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
 H6: Pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan Kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja, penilaian kinerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rokok Elektrik Enak. Penelitian mengenai “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Karyawan PT. Rokok Elektrik Enak” adalah penelitian bersifat deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai media dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui survei dan studi kepustakaan dengan menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data dan melakukan proses pengambilan sampel dari suatu populasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Rokok Elektrik Enak karena disana adalah objek dari penelitian ini dilaksanakan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah 90 karyawan PT. Rokok Elektrik Enak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan yang bekerja di PT. Rokok Elektrik Enak. Pengambilan sampel pada penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan dua metode, yaitu *Library Research* dan *Field Research*.

Library Research adalah dimana peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan melalui buku, jurnal, internet dan lain-lain.

Field Research adalah dimana data yang diperoleh peneliti langsung dari pihak pertama (data primer).

Definisi Operasional

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari tiap variable yang digunakan beserta definisi operasional dan cara mengukurnya.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Variabel ini diukur berdasarkan 6 item pernyataan locus of control eksternal menggunakan skala interval (interval scale) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). William G. Scott (Sedarmayanti 2008:163) pelatihan adalah suatu kegiatan lini dan staf yang bertujuan untuk mengembangkan pimpinan untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besa, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan pada konteks lingkungannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Variabel ini diukur berdasarkan dari 5 (lima) item pernyataan dengan menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5). Keselamatan dan kesehatan Kerja merupakan bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga

dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Kesejahteraan Karyawan

Variabel ini diukur berdasarkan dari 5 butir pernyataan yang menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Hubungan Kerja

Variabel ini memiliki 5 butir pernyataan yang menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Penilaian Kinerja

Variabel ini diukur berdasarkan dari 6 butir pertanyaan menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), setuju (2), netral (3), setuju (4) sampai sangat setuju (5).

Kinerja Karyawan

Variabel ini diukur berdasarkan dari 5 butir pertanyaan menggunakan skala interval (*interval scale*) 5 poin dari sangat tidak setuju (1), setuju (2), netral (3), setuju (4), sampai sangat setuju (5).

Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data melalui program SPSS versi 25 yang terdiri dari editing, coding, tabulating, analyzing, dan verificating.

Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda serta Uji Hipotesis.

Teknik Pengujian Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini tentunya menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari Analisis Regresi Linear Berganda kemudian dilanjutkan dengan Uji Koefisien Determinasi, Uji F (Uji Simultan) dan Uji T (Uji Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah berdirinya PT. Rokok Elektrik Enak yang beralamat di Pakuwon Indah The Mansion PF 3 No.28, Lontar, Kecamatan Sambikerep, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur ini bermula pada tahun 2014. PT. Rokok Elektrik Enak beroperasi dengan mengeluarkan *Brand* andalan mereka yang diberinama “Vapeboss Indonesia” lengkap dengan slogan “*Vape Like A Boss*” yang tertulis dibawah nama *Brand* mereka.

PT. Rokok Elektrik Enak bertekad untuk ingin semakin dekat dengan Customer dengan membuka sepuluh cabang di kota Surabaya dan beberapa kota/kabupaten yang ada di Jawa

Timur. Adapun cabang Vapeboss Inndonesia yang tesebar di kota/kabupaten yang ada di Jawa

Timur adalah sebagai berikut:

1. Surabaya

- Vapeboss Strike (Jl. Dharmahasada Utara No.19)
- Vapeboss Gubeng (Jl. Sumatera No.40)
- Vapeboss Pangsud (Jl. Panglima Sudirman No.41)
- Vapeboss Krampung (Jl. Kapas Krampung No.107)
- Vapeboss Bukit Darmo (Jl. Raya Bukit Darmo No.7)
- Vapeboss Loop (Plaza Graha Famili Ruko D=6)
- Vapeboss Bratang (Jl. Bratang Binangun No.55)
- Vapeboss Jetis (Jl. Jetis Kulon III No.1)
- Vapeboss Rungkut (Jl. Rungkut Industri Kidul No.53A)
- Vapeboss Sutos (Jl. Hayam Wuruk No.55)

2. Sidoarjo

- Vapeboss Sidoarjo (Jl. Untung Surapati No.21)
- Vapeboss Krian (Jl. Imam Bonjol No.12)

3. Gresik

- Vapeboss GKB (Jl. Jawa No.31)
- Vapeboss Oldman (Jl. AIS Nasution No.33)

4. Mojokerto

- Vapeboss Mojokerto (Jl. Bhayangkara No.9)

5. Pasuruan

- Vapeboss Pasuruan (Jl. Panglima Sudirman No.157)
- Vapeboss Pandaan (Jl. Urip Sumoharjo No.02)

6. Malang

- Vapeboss Malang (Jl. Soekarno-Hatta R.Borobudur)

7. Probolinggo

- Vapeboss Probolinggo (Jl. G. Subroto No.67)

8. Jember

- Vapeboss Jember (Jl. Jendral Ahmad Yani No.24)

9. Jombang

- Vapeboss Jombang (Jl. KH. Wahid Hasyim No.112)

10. Kediri

- Vapeboss Kediri (Jl. Joyoboyo)

11. Bojonegoro

- Vapeboss Bojonegoro (Jl. Panglima Sudirman No.18)

12. Blitar

- Vapeboss Blitar (Jl. Veteran No.239)

13. Tulungagung

- Vapeboss Tulungagung (Jl. Pangeran Diponegoro No.126)

Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut penulis sajikan tabel deskripsi hasil penelitian yang mana menunjukkan karakteristik responden yang dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir serta pengalaman bekerja sebagai berikut ini.

Tabel 1
Deskripsi Hasil Penelitian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	27	81.8	81.8	81.8
Wanita	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	23	69.7	69.7	69.7

	D1	0	0	0	0
	D3	2	6.1	6.1	6.1
	S1	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	23	69.7	69.7	69.7
	D1	0	0	0	0
	D3	2	6.1	6.1	6.1
	S1	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	23	69.7	69.7	69.7
	1-3 Tahun	8	24.2	24.2	24.2
	4 > Tahun	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa responden pria dan wanita masing-masing adalah sebanyak 27 dan 6 responden dengan Pendidikan terakhir responden didominasi oleh SMA. Masa kerja yang bervariasi mulai dari kurang dari satu tahun hingga lebih dari empat tahun yang mana dapat dilihat pada tabel di atas.

Uji Statistik Deskriptif

Berikut penulis sajikan tabel hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian ini yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	33	21.00	30.00	25.88	2.666

Keselamatan dan Kesehatan Kerja	33	17.00	25.00	21.03	2.143
Kesejahteraan Karyawan	33	17.00	25.00	21.76	2.488
Hubungan Kerja	33	18.00	30.00	26.06	3.409
Penilaian Kinerja	33	17.00	25.00	21.21	2.260
Kinerja Karyawan	33	15.00	25.00	21.09	2.454
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 2 menjelaskan bahwa pada Variabel pelatihan dan pengembangan karyawan jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 25.88 dengan standar deviasi sebesar 2,666. Variabel keselamatan dan Kesehatan kerja mendapat jawaban minimum responden sebesar 17 dan

maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 21.03 dengan standar deviasi sebesar 2.143. Variabel kesejahteraan karyawan mendapat jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 21.76 dengan standar deviasi sebesar 2.488. Variabel hubungan kerja mendapat jawaban minimum responden sebesar 18 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 26.06 dengan standar deviasi sebesar 3.409. Variabel penilaian kinerja mendapat jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum 25, dengan rata-rata total jawaban 21.21 dengan standar deviasi sebesar 22.60. Variabel kinerja karyawan mendapat jawaban minimum responden sebesar 15 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 21.09 dengan standar deviasi sebesar 2.454.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data hasil penelitian terdiri dari dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah item pernyataan yang digunakan telah valid dan bisa digunakan untuk instrumen dalam suatu penelitian. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai konsistensi suatu variabel dalam penelitian tersebut.

Uji validitas ini ditujukan kepada 33 responden karyawan PT. Rokok Elektrik Enak untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan yang ada dalam kuisioner dapat mewakili jawaban dari setiap responden. Untuk memperoleh r tabel dengan jumlah 33 orang, maka $df = n -$

$k-1 = 27$ dengan taraf signifikansi 5% maka ritung untukuji validitas pada penelitian adalah 0,344.

. Berikut adalah tabelnya ujinya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

		ppk1	ppk2	ppk3	ppk4	ppk5	ppk6	Tppk
ppk1	Pearson Correlation	1	,119	,329	,168	-,061	,204	,494**
	Sig. (2-tailed)		,508	,061	,350	,735	,255	,003
	N	33	33	33	33	33	33	33
ppk2	Pearson Correlation	,119	1	,233	,181	,274	,250	,508**
	Sig. (2-tailed)	,508		,191	,314	,123	,160	,003
	N	33	33	33	33	33	33	33
ppk3	Pearson Correlation	,329	,233	1	,593**	,164	,310	,669**
	Sig. (2-tailed)	,061	,191		,000	,363	,079	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
ppk4	Pearson Correlation	,168	,181	,593**	1	,553**	,493**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,350	,314	,000		,001	,004	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
ppk5	Pearson Correlation	-,061	,274	,164	,553**	1	,646**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,735	,123	,363	,001		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
ppk6	Pearson Correlation	,204	,250	,310	,493**	,646**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,255	,160	,079	,004	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
Tppk	Pearson Correlation	,494**	,508**	,669**	,758**	,610**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Correlations

		k3_1	k3_2	k3_3	k3_4	k3_5	Tk3
k3_1	Pearson Correlation	1	,278	,180	,206	,414*	,600**
	Sig. (2-tailed)		,117	,317	,250	,017	,000
	N	33	33	33	33	33	33
k3_2	Pearson Correlation	,278	1	,108	,181	,331	,469**
	Sig. (2-tailed)	,117		,549	,313	,060	,006
	N	33	33	33	33	33	33
k3_3	Pearson Correlation	,180	,108	1	,809**	,513**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,317	,549		,000	,002	,000
	N	33	33	33	33	33	33
k3_4	Pearson Correlation	,206	,181	,809**	1	,484**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,250	,313	,000		,004	,000
	N	33	33	33	33	33	33
k3_5	Pearson Correlation	,414*	,331	,513**	,484**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,017	,060	,002	,004		,000
	N	33	33	33	33	33	33
Tk3	Pearson Correlation	,600**	,469**	,798**	,809**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kesejahteraan Karyawan

Correlations

		ksk1	ksk2	ksk3	ksk4	ksk5	Tksk
ksk1	Pearson Correlation	1	,413*	,223	,172	-,024	,575**
	Sig. (2-tailed)		,017	,213	,338	,893	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ksk2	Pearson Correlation	,413*	1	,461**	,349*	-,012	,630**
	Sig. (2-tailed)	,017		,007	,047	,948	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ksk3	Pearson Correlation	,223	,461**	1	,311	,261	,765**
	Sig. (2-tailed)	,213	,007		,078	,143	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ksk4	Pearson Correlation	,172	,349*	,311	1	,339	,642**
	Sig. (2-tailed)	,338	,047	,078		,053	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ksk5	Pearson Correlation	-,024	-,012	,261	,339	1	,520**
	Sig. (2-tailed)	,893	,948	,143	,053		,002
	N	33	33	33	33	33	33
Tksk	Pearson Correlation	,575**	,630**	,765**	,642**	,520**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	hk1	hk2	hk3	hk4	hk5	hk6	Thk
hk1 Pearson Correlation	1	,490**	,157	,197	-,055	-,185	,394*
Sig. (2-tailed)		,004	,383	,272	,759	,304	,023
N	33	33	33	33	33	33	33
hk2 Pearson Correlation	,490**	1	,492**	,485**	,610**	,347*	,777**
Sig. (2-tailed)	,004		,004	,004	,000	,048	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
hk3 Pearson Correlation	,157	,492**	1	,781**	,698**	,680**	,874**
Sig. (2-tailed)	,383	,004		,000	,000	,000	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
hk4 Pearson Correlation	,197	,485**	,781**	1	,707**	,675**	,852**
Sig. (2-tailed)	,272	,004	,000		,000	,000	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
hk5 Pearson Correlation	-,055	,610**	,698**	,707**	1	,717**	,797**
Sig. (2-tailed)	,759	,000	,000	,000		,000	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
hk6 Pearson Correlation	-,185	,347*	,680**	,675**	,717**	1	,696**
Sig. (2-tailed)	,304	,048	,000	,000	,000		,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Thk Pearson Correlation	,394*	,777**	,874**	,852**	,797**	,696**	1
Sig. (2-tailed)	,023	,000	,000	,000	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hubungan Kerja

Penilaian Kinerja

Correlations

	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	Tpk
pk1 Pearson Correlation	1	,596**	,100	,562**	,430*	,747**
Sig. (2-tailed)		,000	,578	,001	,013	,000
N	33	33	33	33	33	33
pk2 Pearson Correlation	,596**	1	,108	,507**	,452**	,752**
Sig. (2-tailed)	,000		,549	,003	,008	,000
N	33	33	33	33	33	33
pk3 Pearson Correlation	,100	,108	1	,307	,308	,540**
Sig. (2-tailed)	,578	,549		,082	,081	,001
N	33	33	33	33	33	33
pk4 Pearson Correlation	,562**	,507**	,307	1	,417*	,782**
Sig. (2-tailed)	,001	,003	,082		,016	,000
N	33	33	33	33	33	33
pk5 Pearson Correlation	,430*	,452**	,308	,417*	1	,724**
Sig. (2-tailed)	,013	,008	,081	,016		,000
N	33	33	33	33	33	33
Tpk Pearson Correlation	,747**	,752**	,540**	,782**	,724**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	Tkk
kk1	Pearson Correlation	1	,636**	,596**	,514**	,646**	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
kk2	Pearson Correlation	,636**	1	,345*	,441*	,387*	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000		,049	,010	,026	,000
	N	33	33	33	33	33	33
kk3	Pearson Correlation	,596**	,345*	1	,447**	,489**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,049		,009	,004	,000
	N	33	33	33	33	33	33
kk4	Pearson Correlation	,514**	,441*	,447**	1	,647**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,002	,010	,009		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
kk5	Pearson Correlation	,646**	,387*	,489**	,647**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,004	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
Tkk	Pearson Correlation	,869**	,708**	,758**	,773**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel Pelatihan dan Pengembangan karyawan sebesar 0,686, Keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar 0,731, Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,731, Hubungan Kerja sebesar 0,825, Penilaian Kinerja sebesar 0,743 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,838. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu, pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja, penilaian kinerja serta kinerja karyawan memiliki pernyataan dalam kuisisioner yang reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpa* lebih besardari 0,6

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

variabel	K _{alpha}	Kriteria	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (X1)	0,686	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,731	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,731	0,60	Reliabel
Hubungan Kerja (X4)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari dua uji yaitu uji normalitas, baik dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov maupun dengan Grafik P-Plot, kemudian dilanjutkan dengan uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas yang mana menggunakan Grafik Scatterplot. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	33

Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01947306
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,101
	Negative	-,074
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut di atas didapat hasil pengujian uji normalitas yang menunjukkan bahwa koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi distribusi adalah normal.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	0,926	1,080	Bebas Multikolinearitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,104	9,634	Bebas Multikolinearitas
Kesejahteraan Karyawan	0,404	2,474	Bebas Multikolinearitas
Hubungan Kerja	0,589	1,698	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah

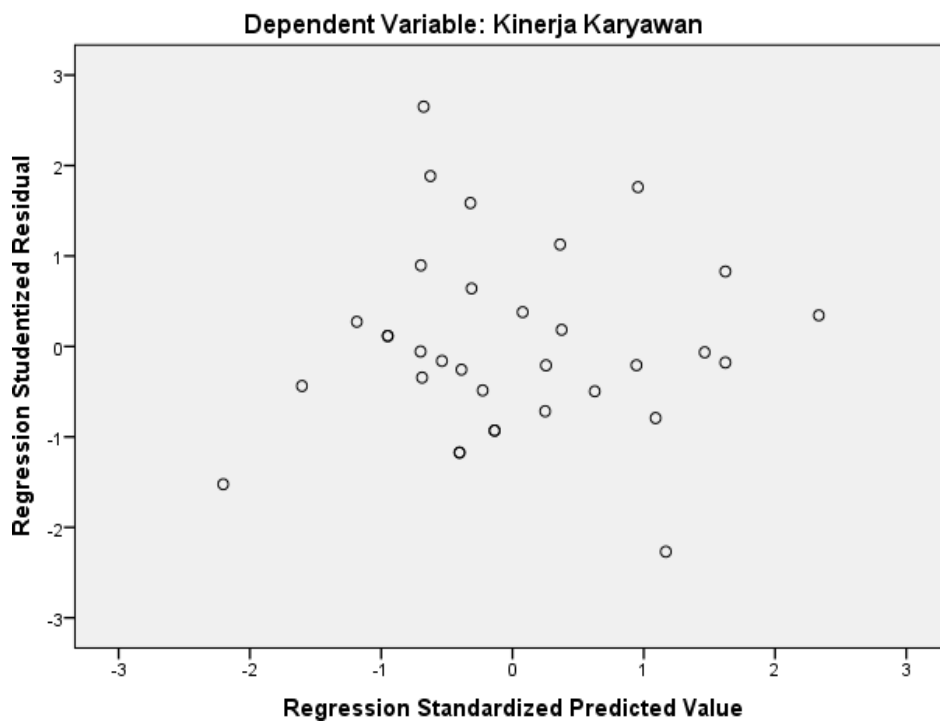
Berdasarkan data yang diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel

pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan Kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja dan penilaian kinerja lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Begitu juga jika ditinjau dari *variance inflation factor* (VIF) kelima variabel menunjukkan nilai kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel jika ditinjau dari VIF juga tidak terjadi multikolinearitas.

Berikutnya adalah uji heteroskedastisitas seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Berikut penulis sajikan tabel hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dimulai dari analisis regresi linear berganda yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,737	5,182		,914	,369	
	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	,356	,151	,387	2,351	,026	,926
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-,245	,563	-,214	-,435	,667	,104
	Kesejahteraan Karyawan	,353	,246	,358	1,437	,162	,404
	Hubungan Kerja	,282	,149	,391	1,895	,069	,589
	Penilaian Kinerja	-,129	,529	-,118	-,243	,810	,106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,737 + 0,356X_1 - 0,245X_2 + 0,353X_3 + 0,282X_4 - 0,129X_5 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan, α = bilangan konstanta sebesar 4,737, β_1 = pelatihan dan pengembangan karyawan 0,356, β_2 = keselamatan dan Kesehatan kerja -0,245, β_3 = kesejahteraan karyawan 0,353, β_4 = hubungan kerja 0,282, β_5 = penilaian kinerja -0,129 dan ϵ = Error.

Berikutnya adalah uji koefisien determinasi seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi, mendapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197. Hal ini berarti bahwa 19,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja dan penilaian kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 80,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,197	2,199

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Hubungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $2,575 > 0,389$ dan nilai sig adalah $0,005 < 0,005$, maka H_0 ditolak atau H_{a6} diterima. Hal ini berarti bahwa

variabel pelatihan dan pengembangan karyawan, keselamatan dan Kesehatan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F (uji simultan) seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji F (Uji Simultan_
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,223	5	12,445	2,575	,050 ^b
	Residual	130,505	27	4,834		
	Total	192,727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Hubungan Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah

Berikutnya adalah uji T (uji parsial) yang mana dapat dilihat dalam tabel 6. Adapun penulis paparkan pembahasannya yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini.

Hasil Uji T untuk Hipotesis 1: Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T terhadap hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh t hitung sebesar 2,351 dengan signifikansi sebesar 0,26. Dari hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai thitung $2,351 > 1,96$, hal ini berarti variabel pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T untuk hipotesis 2: Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T terhadap hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh thitung sebesar -0,435 dengan signifikansi sebesar 0,667. Dari hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar daripada 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai thitung $-0,435 < 1,96$, hal ini berarti variabel keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T untuk hipotesis 3: Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T terhadap hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh thitung sebesar 1,437 dengan signifikansi sebesar 0,162. Dari hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya

lebih besar daripada 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai thitung $1,437 < 1,96$, hal ini berarti variabel kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T untuk hipotesis 4: Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T terhadap hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh thitung sebesar 1,895 dengan nilai signifikansi sebesar 0,069. Dari hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai thitung $1,895 < 1,96$, hal ini berarti variabel hubungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T untuk hipotesis 5: Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T terhadap hipotesis 5 dapat dilihat pada tabel 4.17 diperoleh thitung sebesar -0,243 dengan nilai signifikansi sebesar 0,810. Dari hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai thitung $-0,243 < 1,96$, hal ini berarti variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESEIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian dengan analisis regresi berganda yang telah dilakukan terhadap permasalahan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan tetap konsisten untuk tetap menjalankan program pelatihan dan pengembangan karyawan, agar karyawan dapat melakukan tugasnya secara baik dan memuaskan customer.
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Alangkah baiknya perusahaan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terutama dimasa pandemic covid-19 seperti ini.
3. Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan

tetapi alangkah baiknya perusahaan rutin melakukan survey tiap bulan kepada karyawan guna mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

4. Hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi alangkah baiknya jika perusahaan memastikan bahwa hubungan kerja antara atasan dan karyawan juga sesama karyawan yang lain berjalan dengan baik, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kedepannya.

5. Penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi alangkah baiknya jika perusahaan membentuk tim khusus untuk menilai kinerja setiap karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk kedepannya.

Saran

Saran-saran yang bisa diberikan dari hasil penelitian serta untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut.

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar memiliki beberapa target objek penelitian agar tidak membuang waktu untuk menanti kepastian suatu objek, karena jika terpaku pada satu objek dan terjadi sebuah kendala yang tidak diduga, peneliti selanjutnya akan kehilangan banyak waktu untuk melakukan penelitian.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk tetap dan selalu meningkatkan system pengelolaan karyawannya agar kinerja karyawannya tetap stabil bahkan mengalami peningkatan demi menjaga kepuasan customer.

DAFTAR PUSTAKA

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk **Adianto (2019)**

Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening **Endro Wibowo & Hardi Utomo**

(2016)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. SOEHADI PRIJONEGORO KABUPATEN SRAGEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING **Agung W. Amin W. Y. Djoko S.(2017)**

PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING **Ernawati (2010)**

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai
Variabel Moderasi **I.H. Rani & Mega M. (2015)**

Hamalik, Oemar. 2007. Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan
Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja
Rosdakarya. Bandung.

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi
Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka
Cipta.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Depkes RI, 2005; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 23 tahun 2005

Tentang Kesehatan; Jakarta; Hal 1. Fisioterapi Indonesia; Jakarta; Hal.5.

Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta