

**PENGARUH KLASIFIKASI PEKERJAAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT BUMI MEKAR TANI
KECAMATAN NIBUNG KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**



Skripsi

Nama : Agung Rapika

Nim : 212022215

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

Skripsi

**PENGARUH KLASIFIKASI PEKERJAAN DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT BUMI MEKAR TANI
KECAMATAN NIBUNG KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Nama : Agung Rapika

Nim : 212022215

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Rapika
NIM : 212022215
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026


Agung Rapika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani
Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara

Nama : Agung Rapika

NIM : 212022215

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

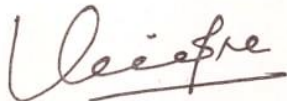
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Oktober 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II

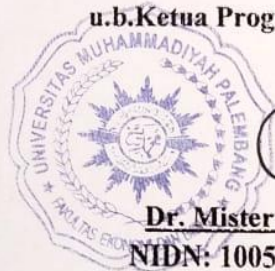

Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501


Ummi Kalsum, S.E., M.Si
NIDN: 0230047702

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

(QS Al Baqarah:286)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”

“SKRIPSIMU”

Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan, bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

Agung Rapika

PERSEMBAHAN:

1. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orang tua saya Ayah Aman Setia dan Ibu Rolina. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Ayah dan Ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.
2. Kepada Saudaraku terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat yang tak pernah hentinya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Kepada Pembimbing Skripsi Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si. terima kasih telah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
5. Almamater Hijau Kebanggaanku

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Aman Setia dan Ibu Rolina yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penuulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si,___selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya dan Ibu. Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II dan sebagai dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada seluruh responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak selesai.
7. Keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
9. Kepada sahabat-sahabatku tersayang yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam skripsiku, kalian bukan sekadar sahabat tapi kalian seperti keluargaku.
10. Teruntuk perempuan yang selalu menemani penulis, Aisyah Yuliana Maharani, terima kasih telah sabar menemani setiap proses, selalu hadir

dengan dukungan dan semangat, serta menjadi salah satu alasan penulis untuk terus melangkah hingga sampai di titik ini

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2026

Agung Rapika

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah	10
C.Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
B . Penelitian Sebelumnya	30
C . Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Peneltian	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan sampel	42
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V. SIMPUL DAN SARAN.....	80
A. Simpulan	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	5
Tabel I.2 Data Prar-Riset PT Bumi Mekar Tani	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	42
Tabel III.2 Populasi dan Sampel.....	45
Tabel IV.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	59
Tabel IV.2 Karakteristik bagian/bidang.....	60
Tabel IV.3 Karakteristik pendidikan.....	62
Tabel IV.4 Karakteristik Usia	63
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas	64
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel IV.3 Variabel Kesejahteraan Karyawan... ..	66
Tabel IV.4 Variabel Klasifikasi Pekerjaan	69
Tabel IV. 5 Variabel Pelatihan.....	72
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda	75
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	76
Tabel IV.8 Hasil Uji t.....	77
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	38
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabel Tabulasi
- Lampiran 4. Uji validitas dan Reabilitas
- Lampiran 5. Regresi Linier Berganda Uji F Dan Uji t
- Lampiran 6. Tabel Distribusi F
- Lampiran 7. Tabel Distribusi t
- Lampiran 8. Tabel Distribusi r
- Lampiran 9. Biodata Penulis

Abstrak

Agung Rapika/212022215/2026/ Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 70 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 63 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan sebesar 74,3% , sisanya 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Abstract

Agung Rapika/212022215/2026/ The Influence of Job Classification and Job Training on Employee Welfare at PT Bumi Mekar Tani, Nibung District, North Musi Rawas Regency

This study aims to determine the influence of job classification and job training on employee welfare at PT Bumi Mekar Tani, Nibung District, North Musi Rawas Regency, both simultaneously and individually. This research employs an associative approach. The study population consists of 70 employees, with a sample of 63 employees selected using cluster sampling. Both primary and secondary data were utilized. Data collection was conducted via questionnaires. The analysis techniques employed include multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination (R^2), with a 5% margin of error. The F-test results indicate a significant influence of job classification and job training on employee welfare. The t-test results show a positive and significant influence of job classification and job training on employee welfare. The coefficient of determination results indicates that job classification and job training contribute 74.3% to employee welfare, while the remaining 25.7% is influenced by other factors.

Keywords: *Job Classification, Job Training, Employee Welfare*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan tenaga kerja yang berkualitas akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Hasibuan,2019:10).

Kesejahteraan Karyawan merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia. Kesejahteraan Karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemberian upah atau gaji, tetapi juga mencakup berbagai fasilitas, jaminan sosial, keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta berbagai bentuk pelayanan yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan keluarganya (Hasibuan,2019:202). Tingkat kesejahteraan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Handoko,2018:155).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah klasifikasi pekerjaan. Klasifikasi pekerjaan merupakan proses pengelompokan pekerjaan berdasarkan tugas, tanggung jawab, tingkat keterampilan, dan persyaratan tertentu yang harus dimiliki oleh tenaga

kerja (Dessler,2020:96). Melalui klasifikasi pekerjaan yang tepat, perusahaan dapat menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Mondy,2018:124). Selain itu, klasifikasi pekerjaan juga menjadi dasar dalam menentukan sistem pengupahan, jenjang karier, serta pemberian fasilitas dan tunjangan bagi tenaga kerja (Flippo,2017:87).

Penerapan klasifikasi pekerjaan yang kurang tepat dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dengan pekerjaan yang diberikan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, rendahnya Klasifikasi Pekerjaan, serta ketidakpuasan tenaga kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan (Mathis dan Jackson,2019:142). Sebaliknya, klasifikasi pekerjaan yang sesuai akan membantu menciptakan rasa keadilan dalam organisasi karena setiap tenaga kerja memperoleh tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitasnya (Hasibuan,2019:68).

Selain klasifikasi pekerjaan, pelatihan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tenaga kerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik (Mangkunegara,2017:44). Pelatihan kerja juga berfungsi untuk mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan produktivitas,

serta membantu tenaga kerja dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan metode kerja yang digunakan Perusahaan (Sedarmayanti,2018:167).

Pelaksanaan pelatihan kerja yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan profesional. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih efektif sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Rivai,2018:226). Selain memberikan manfaat bagi perusahaan, pelatihan kerja juga dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja melalui peningkatan kemampuan kerja, kesempatan promosi jabatan, dan peningkatan pendapatan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan (Sinambela,2021:183).

PT Bumi Mekar Tani merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menuntut adanya sistem klasifikasi pekerjaan yang jelas agar setiap tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan kerja secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Klasifikasi pekerjaan yang tepat dan pelatihan kerja yang efektif diharapkan dapat meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Namun, dalam

pelaksanaannya masih terdapat kemungkinan adanya perbedaan tingkat Kesejahteraan Karyawan yang disebabkan oleh perbedaan klasifikasi pekerjaan maupun kesempatan memperoleh pelatihan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara (Notoatmodjo,2018:23).

PT Bumi Mekar Tani merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil tanaman industri yang memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, PT Bumi Mekar Tani membutuhkan tenaga kerja dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, klasifikasi pekerjaan menjadi penting agar setiap tenaga kerja ditempatkan sesuai bidang dan kemampuannya.

Pada pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja. Masih terdapat tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya sehingga menyebabkan kurang optimalnya hasil kerja. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kemampuan tenaga kerja secara maksimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat Kesejahteraan Karyawan.

Kesejahteraan Karyawan yang belum optimal dapat dilihat dari masih adanya keluhan tenaga kerja terkait beban kerja, kurangnya

kesempatan pengembangan kemampuan, serta ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD pada PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara, target yang ditetapkan pada tahun 2022 yaitu 155.000.000 MT, namun target tersebut tidak tercapai secara maksimal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil tabel berikut :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Pada PT
Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara

Tahun	Target Gaji (Rp/Bulan)	Realisasi Rata- rata Gaji (Rp/Bulan)	Persentase Pencapaian	Persentase Kekurangan
2021	4.100.000	3.450.000	91,9%	8,1%
2022	4.200.000	3.600.000	93,8%	6,2%
2023	4.300.000	3.750.000	95,5%	4,5%
2024	4.450.000	3.800.000	95,7%	4,3%
2025	4.550.000	3.850.000	97,2%	2,8%

Sumber : PT Bumi Mekar Tani, 2026

Selain berdasarkan data tingkat pendapatan atau upah pada Tabel 1.1, fenomena Kesejahteraan Karyawan di PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara juga dapat dilihat dari beberapa indikator lainnya. Dari aspek tingkat pendapatan atau upah, realisasi rata-rata gaji yang diterima tenaga kerja selama periode 2020–2024 masih berada di bawah target upah yang telah ditetapkan

perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan dari sisi pendapatan belum sepenuhnya tercapai.

Selanjutnya, dari aspek kepuasan kerja, masih terdapat tenaga kerja yang merasa bahwa pendapatan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, dari aspek kesempatan pengembangan diri, masih terdapat tenaga kerja yang belum memperoleh kesempatan yang merata dalam mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi kerja. Padahal, peningkatan keterampilan dan pengetahuan sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas kerja serta peningkatan Kesejahteraan Karyawan di masa mendatang.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diketahui bahwa Kesejahteraan Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendapatan atau upah yang diterima, tetapi juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan kesempatan pengembangan diri yang diperoleh tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara..

Pra riset dilakukan peneliti pada karyawan Bumi Mekar Tani, mendapatkan mungkin ada hubungan Kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin

kerja yang terdiri dari 30 responden antara lain 10 setuju dan 20 tidak setuju. Hasil pra riset adalah sebagai berikut :

Tabel I.2
Pra Riset PT. Bumi Mekar Tani Musi Rawas Utara

No	Pernyataan	S	TS
Klasifikasi Pekerjaan			
1	Penempatan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya	6	24
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	7	23
3	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya tempati	26	4
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab sesuai klasifikasi pekerjaan saya	2	28
5	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki	26	4
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	25	5
Pelatihan Kerja			
1	Pekerja Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya. an yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	11	19
2	Fasilitas yang digunakan selama pelatihan mendukung proses pembelajaran dengan baik.	6	24
3	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dasar yang saya miliki.	23	23
4	Saya merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan diri saya.	33	7
5	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami.	22	8
Kesejahteraan Kerja			
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang saya Lakukan	3	27
2	Program jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan mudah digunakan saat diperlukan	22	8
3	Perusahaan menerapkan prosedur keselamatan kerja dengan baik.	23	7
4	karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	4	26
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	24	6
6	Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan sudah sesuai harapan	26	4
7	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan kerja.	3	27

Sumber : PT Bumi Mekar Tani, 2026

Variabel X1: Klasifikasi Pekerjaan

Pada PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi

Rawas Utara masih ditemukan permasalahan terkait klasifikasi pekerjaan.

Berdasarkan hasil prariset, pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, sebanyak 24 dari 30 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa penempatan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan atau latar belakang yang dimiliki. Selanjutnya, pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, sebanyak 23 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki. Hal ini mengindikasikan bahwa pembagian tugas belum sepenuhnya sesuai dengan keterampilan karyawan sehingga dapat memengaruhi efektivitas kerja. Selain itu, pada indikator kejelasan tugas dan tanggung jawab, masih terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa saya memahami tugas dan tanggung jawab sesuai klasifikasi pekerjaan saya. Meskipun jumlahnya relatif kecil, kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum memahami secara jelas tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Variabel X2: Pelatihan Kerja

Permasalahan juga ditemukan pada aspek pelatihan kerja. Berdasarkan hasil prariset, pada indikator materi program yang dibutuhkan, sebanyak 19 dari 30 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa

materi pelatihan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Selanjutnya, pada indikator ketepatan dan kesesuaian fasilitas, sebanyak 24 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa fasilitas yang digunakan selama pelatihan mendukung proses pembelajaran dengan baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan masih belum memadai untuk menunjang proses pembelajaran secara optimal. Selain itu, pada indikator kemampuan dan penyampaian instruktur pelatihan, masih terdapat 8 responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa instruktur pelatihan mampu menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan penyampaian materi oleh instruktur masih perlu ditingkatkan agar proses pelatihan lebih efektif.

Variabel Y: Kesejahteraan Karyawan

Pada aspek kesejahteraan karyawan, hasil prariset menunjukkan bahwa pada indikator upah, sebanyak 27 dari 30 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa upah yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalankan. Selanjutnya, pada indikator kepuasan kerja, sebanyak 26 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kepuasan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

Selain itu, pada indikator kesempatan pengembangan diri, sebanyak 27 responden menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan masih dirasakan kurang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan dan Pelatihan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara ?
2. Adakah pengaruh klasifikasi pekerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara?
3. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT

Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh klasifikasi pekerjaan terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan PT Bumi Mekar Tani Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan serta sebagai penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber

daya manusia, khususnya mengenai klasifikasi pekerjaan, pelatihan kerja, dan Kesejahteraan Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Bumi Mekar Tani dalam meningkatkan Kesejahteraan Karyawan melalui klasifikasi pekerjaan dan pelatihan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 45–56.
- Armstrong, Michael. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Ardianti, E. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PTPN V Kelapa Sawit Sei Galuh Tapung Kabupaten Kampar (*Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bahiroh, E., Astari, A. F., Paksi, R. D. Y., & Ramadhan, S. (2026). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara (JICN)*, 3(1). <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>.
- Dessler, Gary. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitri, C. K. (2026). Pengaruh intensitas pelatihan tenaga kerja terhadap pencapaian target produksi tandan buah segar (TBS) kelapa sawit pada PT Tunas Baru Lampung Tbk Banyuasin Skripsi, (*Universitas Sriwijaya*).
- Flippo, Edwin B. (2017). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, A., & Putri, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 88–99.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mahesa, A. D. (2024). Pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Skripsi, (*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*).
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Raymond A. (2023). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oktaria, I. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pemanen pada PT. Citra Agro Lestari (Studi kasus Kebun Cempaka Kebun Rambahan) Skripsi, (*Universitas Islam Riau*).
- Pratama, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh Klasifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 22–31.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saputra, H. (2020). Analisis Kesejahteraan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 33–41.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siringo, Enjelina. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahun Ganda AEK Korsik. *Skripsi. Universitas HKBP Nommensen.*

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: *Sekretariat Negara Republik Indonesia.*

Wahyuni, S. (2022). Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kesejahteraan Karyawan pada Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(3), 115–124.