

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SENTOSA BAHAGIA BERSAMA PALEMBANG**



**SKRIPSI**

Nama: Ria Kuspriyani

Nim: 212016279

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SENTOSA BAHAGIA BERSAMA PALEMBANG**

**Skripsi**

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



Nama: Ria Kuspriyani

Nim: 212016279

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ria Kuspriyani

NIM : 212016279

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang

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 tulisan 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 di tulis atau di publikasikan oleh orang lain kecuali secara tertulis dan jelas 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, Juni 2020

METERAI  
TEMPEL  
1950FAHF602683480  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Ria Kuspriyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pengembangan Karyawan dan  
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang  
Nama : Ria Kuspriyani  
Nim : 212016279  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2020

Pembimbing I,



Dr. Trijiarty Adjeng Moelyatie, S., E., M.M  
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,



Zaleha Trihandayani, S., E., M.Si  
NIDN: 0229057501

Mengetahui,  
Dekan  
dan Ketua Program Studi Manajemen



  
Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”**

**“ Disetiap kali kau merasa beruntung do’a Ibu mu telah di kabulkan Tuhan“  
(atp)**

**“ Yakin dan percayalah kekuatan Do’a di atas segalanya ”  
(Ria Kuspriyani)**

**Dengan Cinta dan Doa**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Rejoyono dan Ibu Mujiati**
- ❖ Ayukku RatnaWati**
- ❖ Kakaku Sumantri, Sutisno**
- ❖ Keponakan ku Tersayang dan Keluarga Besar Bapak Rejoyono**
- ❖ Dosen Pembimbingku Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si**
- ❖ Sahabat-sahabatku**
- ❖ Almamater Kebanggaanku**

## **PRAKATA**

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan 88 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi. 16.0

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Rejoyono dan Ibunda Mujiati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, mendukung dan mendoakan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Chandra,S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Ppalembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah selama di perkuliahan.
10. Terima Kasih untuk Andina Anggraini yang dari awal berjuang sampai pada titik sekarang ini memberikan support, motivasi dan Nidia Ayu yang telah membantu banyak dalam penulisan skripsi ini.
11. Untuk sahabat seperjuanganku (Andina Anggraini, Chicha Alza , Maftukah, dan Jihan Qatrunnada Benklah ) Terimakasih telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini hingga sampai ada dititik sekarang dan selalu memberikan motivasi, semangat yang sangat berharga.
12. Sahabat-sahabtku tersayang yang telah memberikan semangat dan dukunagan Indri Yani, Sarah, Uci Dika, Desti Ulfa Prawinda, Aini, Noviana Sari, Lia Safitri, Nasrullah.
13. Sahabat seperjuangan ku manajemen kelas malam dan teman-teman KKN-53 posko 217.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Agustus 2020



Ria Kuspriyani



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan .....	iv
Halaman Prakata .....	v
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiii

### BAGIAN ISI

#### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitan.....	7

#### BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERAGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis .....	28

#### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampling.....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	33

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1	Data Distribusi Tahun 2015-2019
Tabel III.1	Variabel Penelitian
Tabel III.2	Kerangka Sampel
Tabel IV.1	Uji Validitas
Tabel IV.2	Uji Reliabel
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Tabel IV.6	Variabel Kinerja Karyawan
Tabel IV.7	Variabel Pengembangan Karyawan
Tabel IV.8	Variabel Lingkungan Karyawan
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel IV.10	Uji F
Tabel IV.11	Uji t
Tabel IV.12	Uji Koefisien Determinasi

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Tabel Issac dan Michael
Lampiran 3	Kuesioner
Lampiran 4	Tabulasi
Lampiran 5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 8	Tabel Distribusi F
Lampiran 9	Tabel Distribusi t
Lampiran 10	Tabel R (Korelasi Sederhana)
Lampiran 11	Frekuensi Karakteristik Responden
Lampiran 12	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 13	Surat Keterangan BPP
Lampiran 14	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 15	Sertifikat AIK
Lampiran 16	Sertifikat Toefl
Lampiran 17	Pagiarism Checker X Originality Report
Lampiran 18	Sertifikat Magang
Lampiran 19	Sertifikat Seminar Online
Lampiran 20	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 21	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
Lampiran 22	Biodata Penulis

**Ria Kuspriyani/212016279/2020/ Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang. Adapun tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Pengembangan Karyawan dan Lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang yang berjumlah 121 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 88 responden dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial Pengembangan Karyawan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

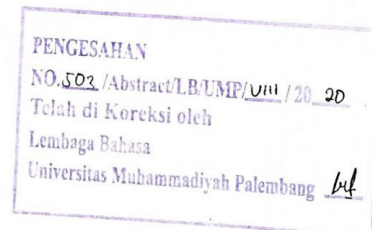
Kata kunci : Pengembangan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

**Ria Kuspriyani / 212016279/2020 / The Influence of Employees' Development and Work Environment on Employees' Performance of PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang / Human Resource Management.**

*The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of employees' development and work environment on employees' performance of PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang. The objective of this study was to determine the influence of employees' development and work environment on employees' performance of PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang. This study was associative research. The variables used were employees' development and work environment, and employees' performance. The population in this study was all employees of Employees' Development and Work Environment on Employees' Performance of PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang, amounting to 121 people and the sample taken in this study was 88 respondents with a stratified random sampling technique. The analysis method used was qualitative which was then quantified. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The test results using multiple regression analysis show that simultaneously there was a positive and significant influence of Employee Development and Work Environment on employee performance. While partially Employee Development and the work environment gave a positive and significant influence on employees' performance.*

**Keywords: Employee Development, Work Environment, Employee Performance**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi dan perusahaan maupun institusi, sumber daya manusia sebagai kunci dalam perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena pada hakekatnya sumber daya manusia yang berupa manusia dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejauh ini perkembangan memandang bahwa karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset penting bagi perusahaan.

Perusahaan yang cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal. Wibowo (2017:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kasmir (2016:7) Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, diperlukan karyawan yang terampil dan kreatif serta inisiatif tinggi dalam mengembangkan kemampuan diri. Dengan diperhatikannya pengembangan pada karyawan dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Diantaranya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, pengetahuan karyawan dan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja juga dipengaruhi oleh pengembangan dari karyawannya. Pengembangan karyawan dapat terlaksana dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia. Program yang disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode- metode ilmiah serta berpendoman pada keterampilan yang di butuhkan perusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Kasmir (2018:140) pengembangan karyawan adalah proses untuk menyegerakan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan prilaku karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sut risno (2016:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Lingkungan kerja harus baik dan



kondusif sehingga karyawan memiliki semangat yang akan menghasilkan kinerja yang optimal.

PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang merupakan pabrik minyak kelapa sawit bertempat di Lintas Palembang – Jambi Desa Peninggalan Sumatera Selatan. Bergerak di perkebunan dan pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak mentah yang akan diolah kembali menjadi minyak jadi. Produksi pengolahan minyak kelapa sawit terdapat dua jenis pengolahan minyak CPO (*crude palm oil*) merupakan minyak sawit mentah yang diekstrak dari mesocarp- nya atau daging buah dan minyak inti sawit (PK) yang berasal dari biji keras ditengah.

PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang mengalami penurunan pada kinerja karyawan yang dikarenakan tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kerja karyawan cenderung mengalami ketidak stabilan dari tahun ke tahun, standar yang disepakati bersama belum tercapai secara maksimal dikarenakan untuk kualitas sudah tercapai dan untuk kuantitas belum tercapai. Dalam pemahaman untuk tugas, posisi dan fungsi masing – masing, masih perlu di tingkatkan dikarenakan ada beberapa hal seperti tingkat pendidikan dan kemampuan karyawan yang berbeda yang menyebabkan pemahaman dalam bekerja kurang efisien.

Kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang sering mengalami naik turun tidak menunjukkan produktivitas yang optimal dalam produksi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 1  
 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Hasil Produksi  
 Pengolahan Minyak Kelapa Sawit PT. Sentosa Bahagia Bersama

Tahun	Hasil Produksi ( randemen )	
	Minyak CPO (kg)	Inti Sawit (PK) (kg)
2015	30.928.914	4.336.806
2016	32.446.812	5.238.695
2017	24.900.357	3.337.622
2018	33.866.412	5.828.429
2019	19.345.545	3.349.290

Sumber : PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang tahun 2020

Rekapan hasil pengolahan di dapat data 5 tahun terakhir pada produksi minyak CPO, pada tahun 2018 PT. Sentosa Bahagia Bersama mengalami peningkatan yang paling tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 33.866.412 kg dan pada tahun 2019 mengalami penurunan yang cukup jauh dari tahun sebelumnya yaitu memproduksi sebanyak 19.345.545 kg. Sedangkan pada produksi Inti sawit (PK) pada tahun 2018 mengalami peningkatan pula dikarenakan pada minyak CPO meningkat untuk produksinya, pada inti sawit meningkat sebanyak 5.828.429 kg dan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu menjadi 3.349.290 kg.

Pengembangan karyawan di suatu perusahaan sangat penting dan perusahaan sangat mengharapkan memiliki karyawan berkembang setiap langkah melakukan pekerjaan, sedangkan karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang masih kurang dalam tingkat pengetahuan pada pekerjaan. Pengetahuan karyawan sendiri sangat berpengaruh terhadap perusahaan dengan pengetahuan yang luas akan bekerja lebih terampil. Karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang masih kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan kemampuan yang

dimiliki karyawan kurang luas atau masih minim tidak berkembang menyebabkan karyawan tidak dapat mengeksplor kemampuannya sendiri. Seperti yang diketahui karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang belum memenuhi secara standar dalam mengembangkan kemampuan, keahlian, inisiatif atau pun sejenisnya. Dalam proses pengolahan minyak kelapa sawit karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan nya sehingga dapat memproduksi dan melaksanakan kegiatan dengan waktu yang efisien. langkah yang bisa dilakukan dalam mendorong pengembangan karyawan dengan cara memberikan pelatihan, motivasi khusus agar karyawan berfikir lebih luas.

Lingkungan kerja karyawan menjadi point utama di tempat kerja, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaan di tempat nya. Suasana kerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang belum baik sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak kondusif dan kebersihan tempat kerja khususnya pada toilet karyawan belum bisa menjaga kebersihan, sehingga lingkungan kerja PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang masih terlihat tidak baik dan dapat dilihat dari fasilitas yang diberikan di tempat kerja yang tidak memadai seperti persediaan alat tulis kantor yang tidak lengkap membuat karyawan kurang nyaman dan kebersihan disekitar tempat kerja perlu ditingkatkan untuk meminimalisir penyebab gangguan kesehatan karyawan yang menyebabkan kinerja menjadi menurun. Selain fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman aman, hubungan

kerja antar karyawan atau atasan dan bawahan juga berpengaruh pada perusahaan, diketahui karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang dalam hal hubungan kerja antara karyawan kurang baik sehingga komunikasi menjadi terbatas. Perusahaan dapat meningkatkan fasilitas dan sarana kepada karyawan untuk kepuasan tersendiri bagi karyawan serta komunikasi yang baik dan hubungan kerja antar karyawan berkoneksi aktif.

Dikarenakan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh Pengembangan karyawan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang?
2. Adakah pengaruh Pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karyawan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran- gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

##### 3. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai masukan bagi PT. Sentosa Bahagia Bersama Palembang untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan- perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Genot Agung Busono . *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Palembang
- Jonatan ( 2018 ). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Darmex Agro*. Riau
- Stheny (2017) . *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Sawit PT. Sintang Agro Mandiri*. Malang
- Ida Fitri Anggriani (2015) . *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk*. Kotawaringin Barat, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Edy Sutrisno(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana
- Kasmir(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok: Raja Grafindo Persada
- Malayu hasibuan(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara
- Muhammad Busro(2018).*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Prenadamedia Group
- Muhammad Kadarisman (2013).*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Rajawali Pers
- Pedoman Usulan Penelitian* (2018). Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sugiyono (2014).*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2017).*Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada