

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO  
PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Mhiftha Fadilla**

**NIM : 212018275**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO  
PRISMATAMA CABANG PALEMBANG**

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



**Nama : Mhiftha Fadilla**

**NIM : 212018275**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhiftha Fadilla  
NIM : 212018275  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco  
Prismatama Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 dalam 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, 10 Februari 2022



Mhiftha Fadilla

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Nama : Mhiftha Fadilla  
NIM : 212018275  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan Pada  
Tanggal, 10 Februari 2022

**Pembimbing I,**

**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si.**  
NIDN : 0229057501

**Pembimbing II,**

**Anggreany Hustia, SE. M.M.**  
NIDN : 0110128301

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si.**  
NIDN : 0229057501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya,”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

“... dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”

(Q.S. Yusuf ayat 87)

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini  
kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Nur Hasan) dan  
Ibundaku (Evi Yanti) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga  
Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karuniannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Nur Hasan dan Ibu Evi Yanti, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku dan adikku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Pimpinan dan pegawai PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Orang yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangat Imam Arba'i, S.Pd.
11. Kepada sahabat seperjuangan (Anggi, Bunga, Arum, Ade, Dwi).

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.

Palembang, 10 Februari 2022



Mhiftha Fadilla

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Motto dan Persembahan .....	iv
Prakata .....	v
Daftar Isi .....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran .....	x
Abstrak .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Kerangka Pemikiran .....	37
C. Hipotesis .....	40
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Operasionalisasi Variabel .....	43
D. Populasi Dan Sampel .....	44
E. Data Yang Diperlukan .....	45
F. Metode Pengumpulan Data .....	46

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	48
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	56
B. Pembahasan Hasil penelitian .....	81
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	93
B. Saran .....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	96
LAMPIRAN.....	98

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan .....	5
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Bagian Departemen.....	44
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel .....	45
Tabel III.4 Instrumen Skakla Likert.....	49
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	58
Tabel IV.2 Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	59
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X2) .....	60
Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	60
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	61
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan .....	69
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	71
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	74
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	78
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	79
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	64
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 6	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 7	Tabel Distribusi F
Lampiran 8	Tabel Distribusi t
Lampiran 9	Tabel Distribusi r

## ABSTRAK

**Mhiftha Fadilla / 212018275 / 2022 / Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 responden dari total populasi 110 karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, dengan cara menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 85,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan kerja.**

## ABSTRACT

**Mhifita Fadilla / 212018275 / 2022 / The effect of training, discipline and work environment on the performance of employees of PT. Indomarco Prismaatama Palembang Branch.**

The purpose of this study was to determine the effect of training, discipline and work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. Indomarco Prismaatama Palembang Branch. The type of research used is associative research. The sample used in this study was 78 respondents from a total population of 110 permanent employees. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data collection method used is through a questionnaire. Analysis of the data used in this study is quantitative data analysis, by using a Likert scale. The data analysis technique used in this research is using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that training, discipline and work environment had a positive effect on the performance of PT. Indomarco Prismaatama Palembang Branch. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of training, discipline and work environment on the performance of employees of PT. Indomarco Prismaatama Palembang Branch. The results of the t hypothesis test indicate that there is a partial effect of training, discipline and environment on the performance of employees of PT. Indomarco Prismaatama Palembang Branch. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of training, discipline and work environment are able to contribute to the ups and downs of performance by 85.3%, while the rest is influenced by other variables not included in this study.

**Keywords: Employee Performance, Training, Discipline and Work Environment.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Revolusi Industri 4.0 membutuhkan banyak perubahan dan peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja pada sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Semua organisasi bisnis harus siap menyesuaikan dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang turut andil dalam setiap kegiatan organisasi dan sebagai penentu terwujudnya tujuan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugasnya, fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu proporsi dalam waktu tertentu. Dengan kinerja karyawan

yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dalam bisnis global sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Perusahaan dalam mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan interaksi atau hubungan yang harus saling mendukung dan mempercayai antar semua unsur yang ada dalam organisasi. Sebuah organisasi juga harus mempunyai sasaran yang jelas dan spesifik agar setiap pencapaiannya dapat maksimal, tak lupa untuk untuk memaksimalkan kinerja disini sangat diperlukan dorongan-dorongan atau motivasi agar karyawan bisa selalu produktif dalam mencapai tugas pekerjaannya. Setiap perusahaan harus mampu meningkatkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Lembaga perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu pemberian pelatihan sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan sangat dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan perlu dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan dari karyawan itu sendiri. Pelatihan merupakan aktivitas yang biasa dilakukan

oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Menurut Mangkunegara (2017:44), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pemberian pelatihan saja tidak cukup, disiplin juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap peraturan yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Disiplin yang diterapkan dengan baik akan membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Perusahaan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan dan ditaati oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Danang (2015:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang merupakan perusahaan dagang di bidang retail yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Kegiatan retail atau eceran merupakan kegiatan penjualan barang dan jasa secara langsung kepada konsumen akhir untuk pemakaian pribadi dan rumah tangga, bukan untuk keperluan bisnis. Perusahaan yang semakin hari terus berkembang khususnya di Indonesia selalu meningkatkan mutu dan pelayanan yang diberikan kepada konsumennya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta lingkungan kompetitif diantara para pesaing yang ada.

PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan berdasarkan akta notaris No. 207, tertanggal 21 November 1988 oleh Benny Kristianto dan SIUP No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337. 994.6-041 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak Penjaringan Jakarta Utara. Pada awal didirikannya Indomaret hanya memiliki outlet di lokasi perkantoran saja yaitu Wisma Indocement, Plaza Central, Wisma BCA. Dengan semakin berkembangnya usaha tersebut maka diteruskan sampai ke lokasi perumahan dan lokasi bisnis lainnya.

Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil pelaksanaan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada :

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan**  
**PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang**  
**Tahun 2016 – 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Milyar Rupiah)</b>	<b>Realisasi (Milyar Rupiah)</b>	<b>Persentase (Pencapaian)</b>	<b>Persentase (Belum Tercapai)</b>
2016	6.500	5.946	91%	9%
2017	7.240	6.114	84%	16%
2018	7.740	6.024	78%	22%
2019	6.240	5.802	93%	7%
2020	7.240	6.300	87%	13%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa secara kuantitas kinerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang dalam lima tahun terakhir belum optimal dan hasil kinerja yang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Begitu juga kualitas kerja yang belum maksimal terlihat dari tidak terselesainya pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Penyebab lainnya adalah ketepatan waktu dalam bekerja, terdapat beberapa karyawan sering kali bekerja tidak tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Faktor penghambat kinerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang terlihat pada permasalahan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Diketahui pelatihan hanya dilakukan untuk memenuhi SOP dalam perusahaan tanpa memperhitungkan apakah tujuan pelatihan sesuai kebutuhan yang ingin dicapai. Selain itu, materi yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidangnya. Metode yang biasanya digunakan yaitu metode partisipatif yang dimana memiliki kekurangan dalam pelaksanaannya dikarenakan keterlibatan peran karyawan dalam pelatihan. Pada pelatihan yang diadakan oleh PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang metode ini menciptakan suasana dimana karyawan lebih banyak diam karena pelatih hanya sekedar memindahkan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, bukannya mendorong karyawan agar terlibat

dalam proses belajar secara partisipatif. Serta instruktur yang terlalu tegas dan cepat dalam menyampaikan materi sehingga sering kali kurang dipahami oleh karyawan juga mempengaruhi tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Terdapat pula minimnya karyawan dalam memunculkan kreativitas dan ide-ide dalam menyelesaikan pekerjaan, masih sedikit karyawan yang apabila melakukan kesalahan berinisiatif untuk langsung memperbaikinya dan terdapat kesulitan dalam memberikan bekal dan pemahaman kepada karyawan dalam bekerja.

Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang dalam hal disiplin masih rendah, ditunjukkan pada sanksi apabila karyawan melanggar aturan hanya diberikan sanksi dan hukuman yang tidak sesuai dengan sanksi yang seharusnya didapat, sehingga karyawan menganggap sepele aturan yang berlaku. Selain itu juga terlihat dari indikasi tanggung jawab, karyawan sering mengabaikan tanggung jawabnya yang terlihat pada karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya. Pada perusahaan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini terjadi terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang bisa dikatakan kurang baik maka perlu mendapatkan perhatian, pada hakikatnya karyawan sebagai tenaga kerja yang berkualitas akan

menghasilkan suatu hasil yang optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan, terlihat pada perselisihan yang sering terjadi dengan rekan kerja. Selain itu, karyawan sulit menyesuaikan diri dengan segala bentuk peraturan yang baru yang diberlakukan oleh atasan, hal ini dapat mengakibatkan atasan kurang disenangi oleh banyak karyawannya. Disamping itu, terdapat kerja sama antar karyawan yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan kerja sering kali tidak saling koordinasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bahanuddin, Nurul Qomari dan Abdul Fattah. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Surabaya..* Jurnal Manajemen Brancmark, Vol. 3 Issue 3.
- Diah, Asianti Isnaini, DKK. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*: Cetakan Pertama. Noer Fikri.
- Ernanda, Yovie, DKK. 2020. Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 14 No.4 : 637-653, E-ISSN: 2716-3083.
- Ervita dan Kholilah. 2017. *Statistik 1*. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, Muhammad Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Cetakan kelima. Rajawali Pers.
- Maha Putra, Mukharom dan Arief Teguh Nugroho. 2021. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 5 No. 1. P-ISSN: 2581-2769, E-ISSN: 2598-9502.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Indonesia. Jakarta : Alfabeta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.

- Putra, Maha dan Yosefa Septina Laoli. 2021. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Smartphone OPPO*. Jurnal Manajemen. Vol. 11 No.1.
- Setyaningdyah, 2013. *Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol.5 No.4. PP.140.
- Shiska, Dian Oktavia Rani. 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia (Puslitkoka)*. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 2 No. 4.
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. V bandung. CV. Alfabeta.
- Strisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima: Cetakan Kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.