

**PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENCARTHA INDONESIA
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

**NAMA : Selvi Maharani
NIM : 212021084**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENCARTHA INDONESIA
CABANG PALEMBANG**

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



**NAMA : Selvi Maharani
NIM : 212021084**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvi Maharani
NIM : 212021084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang.

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini terdapat 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 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 diperguruan tinggi ini

Palembang, Mei 2025


Selvi Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

Nama : Selvi Maharani
Nim : 212021034
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I



Dr.H.M. Idris. S.E.,M.Si.
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



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

Mengetahui,

Dekan

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al Baqarah: 286)

“Belajarlh dari kemarin, hiduplah untuk hari ini, berharaplah untuk besok. Yang paling penting adalah tidak berhenti untuk bertanya”

Albert Einstein

Persembahan

Atas izin Allah SWT dan ridho kedua orang tua

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kepada kedua orangtua
Bapak Hardianto dan Ibu Lili Pebruari
2. Kepada Saudariku
Dinda Septiani, Anisya Harlina dan Adiba Sakilah
3. Kepada Keluarga besarku yang selalalu mendukung dalam hal apa pun

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita haturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, selalu berusaha maksimal dalam hal mendukung, memotivasi dan selalu mendoakan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Selesainya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. 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 Dr.H.M. Idris. S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Wani Fitriah. S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Ibu Ziovani A R Siagian serta seluruh karyawan yang menjadi responden di PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang
7. Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Hardianto dan Ibu Lili Pebruari, gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta dan tersayang, yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tiada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga rahmat Allah SWT selalu mengiringi kehidupanmu yang barokah, senantiasa diberikan kesehatan dan umur panjang
8. Kepada Saudari ku yang telah memberikan semangat dan penuh untuk kelancaran menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada sahabat ku yang tidak bisa aku tuliskan namanya terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan S1 saya, berkontribusi banyak, baik

waktu, tenaga dan materi kepada saya, terus dan selalu mendukung dalam hal apapun. Semoga hal baik selalu datang padamu.

10. Kepada para teman ku Warintil, penghuni Jakpar yang telah membantu dan selalu menemani saya dalam proses skripsi ini
11. Kepada Yesi Anjelika dan kak Evi Terima kasih karena kontribusi yang telah diberikan sehingga penulis bisa menulis skripsi ini

Palembang

Selvi Maharani

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| Halaman Sampul Depan..... | i |
| Halaman Judul..... | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii |
| Halaman Pengesahan Skripsi | iv |
| Halaman Persembahan dan Motto | v |
| Halaman Prakata | vi |
| Halaman Daftar Isi | ix |
| Halaman Daftar Tabel..... | xi |
| Halaman Daftar Gambar | xii |
| Halaman Daftar Lampiran..... | xiii |
| Abstrak | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN | |
| HIPOTESIS..... | 11 |
| A. Landasan Teori..... | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 28 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 31 |
| D. Hipotesis | 35 |

| | |
|---|--------|
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 36 |
| A. Jenis Penelitian..... | 36 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 37 |
| C. Operasional Variabel | 38 |
| D. Populasi dan Sampel | 39 |
| E. Data yang Diperlukan | 42 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 42 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 44 |
| BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 52 |
| A. Hasil Penelitian | 52 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 75 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 80 |
| A. Simpulan | 80 |
| B. Saran..... | 81 |
| Daftar Pustaka | 83 |
| Lampiran | 85 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Data Target Realisasi | 5 |
| Tabel I.2 Data Pra-riset | 6 |
| Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel..... | 41 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas | 55 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas..... | 56 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 60 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 60 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 61 |
| Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Kinerja | 62 |
| Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Kemampuan..... | 64 |
| Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Pelatihan | 66 |
| Tabel IV.9 Gambaran Jawaban Responden Lingkungan..... | 68 |
| Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda | 70 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji F..... | 72 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji T | 73 |
| Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 34 |
|--------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|----------|---|
| Lampiran | : Jadwal Penelitian |
| Lampiran | : Daftar Kuesioner |
| Lampiran | : Tabulasi |
| Lampiran | : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja |
| Lampiran | : Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan |
| Lampiran | : Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan |
| Lampiran | : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan |
| Lampiran | : Uji Regresi Linear Berganda |
| Lampiran | : Rekapitulasi Jawaban Responden (Y) |
| Lampiran | : Rekapitulasi Jawaban Responden (X1) |
| Lampiran | : Rekapitulasi Jawaban Responden (X2) |
| Lampiran | : Rekapitulasi Jawaban Responden (X3) |
| Lampiran | : Sertifikat AIK |
| Lampiran | : Sertifikat SPSS |
| Lampiran | : Sertifikat Aplikasi Komputer |
| Lampiran | : Sertifikat Komputer Bisnis |
| Lampiran | : Kartu Aktivitas Bimbingan |
| Lampiran | : Tabel r |
| Lampiran | : Tabel F |
| Lampiran | : Tabel t |

ABSTRAK

Selvi Maharani/212021084/2025/Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang. Pada penelitian ini menggunakan 84 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Data yang diperlukan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik analisis data yang digunakan regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Hasil Analisis koefisien regresi kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja bernilai positif artinya kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis uji F bahwa dari nilai Fhitung (31,236) > Ftabel (2,72), hal ini diperkuat oleh tingkat sig F $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis uji t Nilai t hitung kemampuan sebesar (4,555) > t tabel (1,989), nilai signifikan kemampuan kerja $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung pelatihan sebesar (3,115) > t tabel (1,989), nilai signifikan pelatihan $0,003 < 0,05$. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar (2,360) > t tabel (1,989), nilai signifikan lingkungan kerja $0,021 < 0,05$ secara parsial kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted Rsquare = $0,522 \times 100\%$ yang artinya sebesar 52% Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berkontribusi terhadap perubahan Kinerja Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang, sedangkan sisanya sebesar 48% di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kemampuan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Selvi Maharani/ 212021084/ 2025/ The Influence of Ability, Training and Work Environment on Employee Performance of PT. Encartha Indonesia Palembang Branch

This study aims to determine the effect of ability, training and work environment on employee performance at PT. Encartha Indonesia Palembang Branch. This study 84 samples, the sampling technique used probability sampling technique, namely proportionate stratified random sampling. The type of research used is associative. The data required is primary and secondary data. The data collection technique used is a questionnaire, the data analysis technique used is multiple linear regression, F Test, t Test and coefficient of determination. The results of the analysis of the regression coefficient of ability, training and work environment are positive, meaning that ability, training and work environment have a positive effect on performance. The results of the F test analysis that from the F count value (31.236) > F table (2.72), this is reinforced by the F sig level of $0,000 < 0,05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant effect of Ability, Training and Work Environment together affect performance. The results of the t test analysis The t count value of ability is (4,555) > t table (1,989), the significant value of work ability is $0,000 < 0,05$. The calculated t value < traing (3,115) > t table (1,989), the significant value of training is $0,003 < 0,05$. The calculated t value of the work environment is (2,360) t table (1,989), the significant value of the work environment is $0,021 < 0,05$ partially, ability, training and work environment directly affect performance. The results of the determination coefficient of the Adjusted Rsquare value = $0,522 \times 100\%$ which means that 52% of Ability, Training and Work Environment contribute to changes in Employee Performance at PT. Encartha Indonesia Palembang Branch, while the remaining 48% is influenced by other variabels.

Keywords : Ability, Training, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat beroperasi secara efektif. Peran SDM penting dalam suatu organisasi karena manusia mempunyai potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kolektif dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama organisasi dan sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia suatu hal penting dan harus dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Ajabar 2020:5) Manajemen Sumber daya manusia adalah usaha yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang baik dalam suatu organisasi. Menurut NiKadek dan John (2019:2) Manajemen Sumber daya manusia merupakan proses menyampaikan tujuan organisasi melalui pemanfaatan manusia ataupun orang yang ada di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola agar mempunyai kompetensi dan kemampuan baik yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Kinerja karyawan mengacu pada keahlian, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, kinerja yang baik dari seorang

karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pelaksanaan tugasnya. Kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam perusahaan karena dapat menjamin target yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga menjadi tolak ukur seberapa baik seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Widyaningrum (2020:6) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu atau kelompok tersebut memenuhi perusahaan sebuah pekerjaan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, hal tersebut didukung oleh kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja menjadi persoalan utama dalam suatu organisasi, kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi begitu saja melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang sudah diraih dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan usaha peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif ditingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, maknanya kinerja yang sesuai dengan harapan

akan terwujud ketika manusia mempunyai kemahiran yang sesuai dengan syarat dalam melakukan kegiatan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutermeister (2017:176) terdapat 14 faktor yaitu: Motivasi, Kemampuan, Pengetahuan, Keahlian, Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, Minat, Lingkungan kerja, Prioritas kerja, Supportive boss, Sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik, Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan sosial kebutuhan egoistic

faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdapat pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah keahlian atau skill dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, dan harus seimbang dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Menurut Al Hakim dkk (2019:37), kemampuan kerja yaitu perwujudan dari kapasitas seseorang untuk menjalankan berbagai tugas terkait pekerjaannya, kemampuan kerja menjadi bahan dasar dari terciptanya. Menurut Rizal Fauzi (2021:69), kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu Pelatihan. Menurut Hartono dan Siagian (2020:223) pelatihan yaitu cara untuk melatih keterampilan, setelah itu akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara

maksimal. Menurut Kahpi dkk (2019:109) pelatihan merupakan proses yang dilakukan secara sistematis guna mengubah sikap karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan, pelatihan ini berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Ilmiah dkk (2021:157) yang dimaksud pelatihan ialah usaha mengajarkan pemahaman dan keahlian serta sikap supaya karyawan semakin terampil, bertanggung jawab, dan semakin baik kedepannya agar sesuai dengan standar disetiap perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Herlinda dkk (2021:122) lingkungan kerja merupakan sesuatu disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pembuatan produksi. Menurut Ronal Donra Sihaloho dkk (2019:375), Lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari, lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi naiknya kinerja

karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap karyawan, jika karyawan merasa nyaman maka ia akan merasakan betah dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

PT. Encartha Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil merk daihatsu, dealer mobil ini telah berdiri dari tahun 1992. Dealer daihatsu telah menyebar di berbagai kota di indonesia, salah satunya adalah dealer daihatsu yang beralamat di jalan Angkatan 45 Nomor 02 Palembang. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 106 orang yang ada di kota palembang.

Laporan dari target dan realisasi yang ditargetkan perusahaan dapat dilihat dari tabel I.1 total penjualan dan target realisasi dimana terdapat adanya pengurangan kinerja yang mana tidak dapat mencapai target realisasi yang telah ditentukan oleh PT. Encartha Indonesia cabang Palembang sebagai berikut:

Tabel I.1
Data target realisasi PT. Encartha Indonesia
Cabang Palembang

| Tahun | Target | Realisasi | Tercapai |
|--------------|---------------|------------------|-----------------|
| 2019 | 2.000 unit | 1.483 unit | 74% |
| 2020 | 2.000 unit | 1.514 unit | 76% |
| 2021 | 2.314 unit | 1.673 unit | 72% |
| 2022 | 2.314 unit | 1.967 unit | 85% |
| 2023 | 2.314 unit | 1.921 unit | 83% |

Sumber : PT. Encartha Indonesia (Palembang)

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan bahwa kurangnya kinerja karyawan dilihat dari kuantitas pencapai di PT. Encartha Indonesia beberapa tahun ini tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh

perusahaan dan juga dengan kuantitas kerja yang belum maksimal yang bisa dilihat dari target yang belum maksimal dapat dipengaruhi oleh kemampuan, pelatihan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pra-riset terhadap 30 orang responden pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang, maka dapat dikemukakan permasalahannya:

Tabel I.2
Hasil Pra-riset
Karyawan PT. Encartha Indonesia Cabang Palembang

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|-----|--|----|-------|
| 1. | Karyawan bekerja dengan kualitas yang baik | 9 | 21 |
| 2. | Karyawan mampu mencapai target perusahaan | 11 | 19 |
| 3. | Karyawan dapat bekerja sama dengan tim | 13 | 17 |
| 4. | Karyawan mampu menciptakan keterampilan kerja | 8 | 22 |
| 5. | Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang semakin maju | 12 | 18 |
| 6. | Karyawan mampu menguasai diri dalam mengambil keputusan kerja dalam perusahaan | 6 | 24 |
| 7. | Perusahaan menyediakan instruktur yang berpengalaman | 10 | 20 |
| 8. | Karyawan kurang memahami materi yang diberikan oleh perusahaan | 19 | 11 |
| 9. | Perusahaan kurang mengasah pengetahuan dan keterampilan pada karyawan | 17 | 13 |
| 10. | Sirkulasi udara pada perusahaan sudah baik | 9 | 21 |
| 11. | Suara disekitar karyawan bekerja sudah baik | 7 | 23 |
| 12. | Hubungan antar rekan kerja sudah baik | 11 | 19 |

Sumber PT. Encartha Indonesia (Palembang)

Berdasarkan hasil pra-riset diatas menunjukkan permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Encarta Indonesia. Fenomena yang terjadi mengenai kemampuan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Encartha Indonesia dapat menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yaitu kurangnya kemampuan ataupun keterampilan yang

dimiliki oleh para karyawannya. Penyebab lainnya yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan serta kurangnya pengalaman kerja para karyawan, hal seperti ini terjadi karena karyawan kurang memiliki keterampilan dan kemampuan pada dirinya dalam bekerja sama dalam sebuah tim.

Fenomena dapat menyebabkan tidak tercapainya target suatu perusahaan yaitu perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada para karyawannya sehingga dapat menyebabkan rendahnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang. Penyebab lainnya yaitu karyawan kurang memahami materi yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya keterampilan dalam diri karyawan pada variabel pelatihan kerja

Fenomena selanjutnya lingkungan sekitar kerja yang kurang baik seperti suasananya, suara bising ditempat kerja dan juga hubungan yang kurang baik antar karyawannya masih terdapat beberapa karyawan yang merasa iri dengan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target kerjanya hal tersebut menunjukkan adanya fenomena lingkungan kerja.

Selanjutnya fenomena yang ditemukan yaitu kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang palembang, dimana kualitas kerja karyawannya kurang memuaskan serta adanya karyawan yang belum mampu mencapai target perusahaan. Kemampuan kerja turun, pelatihan

kurang diberikan dan lingkungan kerja kurang mendukung menyebabkan kinerja karyawan turun.

Berdasarkan fenomena diatas terdapat kesenjangan antara harapan perusahaan dengan kenyataan yang terjadi mengenai kemampuan, pekatihan, lingkungan kerja serta kinerja. Dimana perusahaan mengharapkan kuantitas dan kualitas kerja yang baik tetapi kenyataannya masih ada karyawan yang tidak bisa memenuhi hal tersebut. Kemudian dalam kemampuan kerja dimana perusahaan mengharapkan keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja yang maksimal namun kenyataannya terdapat karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang baik. Dalam pelatihan kerja, perusahaan mengharapkan pelatihan dan materi yang diberikan sudah cukup untuk menambah pengetahuan serta wawasan dalam diri karyawan namun kenyataannya masi ada karyawan yang minim memahami materi serta pelatihan yang diberikan. Dalam lingkungan kerja dimana perusahaan menginginkan lingkungan kerja yang baik dan membantu antar karyawan serta perusahaan mengharapkan karyawan mampu bekerja sama dengan tim secara baik namun kenyataannya terdapat para karyawan yang belum bisa memenuhi hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di perusahaan PT Encartha Indonesia cabang Palembang maka penelitian ini di beri judul **“Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Encartha Indonesia Cabang Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kemampuan, pelatihan, dan lingkungan kerja pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kemampuan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang
2. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang
3. Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang
4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Encartha Indonesia cabang Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah persepsi serta pemahaman dalam manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Kemampuan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap bisa memberi masukan, informasi, serta solusi yang bisa diterima oleh perusahaan untuk diterapkannya

3. Bagi Almamater

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi lulusan fakultas manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Amputra, F. Y. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Amalia, F., & Meliantari, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 560-570.
- Asiati, D. I, Fitriah, W., Safitri, E., Maftuhah Nurrahmi, & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis* (1 ed). Palembang:NoerFikri Pers.
- Khotimah, S., Effendi, R., & Kumalasari, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 65-74.
- NASIHIN, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Saputra, D. F., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 278-292.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.*
- Situmorang, P. A. W. (2019). Analisis Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Syah, G. S. (2022). *Pengaruh Insentif Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yoga, Y. S., & Nainggolan, N. P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(5).