

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT
MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD RIDHO ARDIANSYAH
NPM.2201110142**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RIDHO ARDIANSYAH
Nomor Pokok/NPM : 2201110142
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : "PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SAHABAT MANDIRI
KESATRIA (SMART) PALEMBANG"

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13-07-2026 Pembimbing I : Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 11-07-2026 Pembimbing II : Herlan Djunaidi, SE.M.Si.
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan
Tanggal 13-07-2026



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 13-07-2026

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

087/PSID/FEB/ 2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RIDHO ARDIANSYAH
Nomor Pokok/NPM : 2201110142
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia(SDM)
Judul Skripsi : "PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART)
PALEMBANG"

Penguji Skripsi

Tanggal 13-07-2026 Ketua Penguji : Dr. Sari Sakarina, SE,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 11-07-2026 Penguji I : Herlan Djunaidi, SE.M.Si.
NIDN : 0219086101

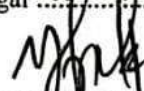
Tanggal 10-07-2026 Penguji II : Nur Effen, SE,MM
NIDN : 0202076102

Mengesahkan:

Dekan,
Tanggal : 13-07-2026

Dr. H. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401



Ketua Program Studi,
Tanggal : 13-07-2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“orang lain gak akan paham *struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

(Fardi Yandi)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tengat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaan sebagai manusia”

(baskara Putra-Hindia)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta kelancaraan dalam proses perkuliahan
- Kedua Orang Tua ku tercinta
- Kepada Saudara ku tersayang
- Temen seperjuangan
- Diriku sendiri
- Almamater kebangganku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang”** skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Lr. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridinanti, terima Kasih atas dedikasi untuk Kemajuan Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE,MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.

6. Bapak Herlan Djunaidi, SE.MSI selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP., MM., M.Si., C.CL selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) yang telah membantu dalam penyusunan laporan
10. Kepada kedua orang tua tercinta, support system terbaik Ibu Herlina Carolina dan Bapak Darmansyah. Yang senantiasa mengusahakan anak bungsu ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya terimakasih selalu memberikan dukungan baik moral maupun material, serta selalu memanjatkan do'a untuk kelancaran dan kemudahan penulis, selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan keberkahan kepada beliau karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis, terimakasih sudah ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis.

11. Kepada kakak perempuan tercinta, Elsa Putri Utami. Terima kasih sudah selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk adikmu, kasih sayang dan dukungan mu sangat berarti dalam perjalanan ini. Kehadiran adalah kekuatan yang tak tergantikan bagi penulis. *I love you more.*
12. Keluarga besar Syarofie yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih memberikan dukungan serta nasehat kepada penulis.
13. Kepada sahabat terbaik saya sejak SMK (Mehong) yang selalu menemani perjalanan penulis hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, semangat, doa dan kebersamaan yang telah diberikan. Kalian adalah bagian penting dalam perjalanan hidup dan penyelesaian skripsi ini. Semoga persahabatan kita tetap terjaga selamanya.
14. Kepada teman seperjuangan kuliah terima kasih atas bantuan, semangat, diskusi, serta kebersamaan yang telah kita lalui bersama. Semoga kerja keras kita terbayar dengan hasil yang memuaskan dan kesuksesan di masa depan.
15. *Last but not least*, diri saya sendiri. Muhammad Ridho Ardiansyah, atas komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang telah dimulai. Proses yang dijalani tidak selalu mudah, namun dengan keteguhan, keberanian, dan keyakinan, penulis mampu bertahan. Kepercayaan bahwa setiap usaha akan menghasilkan kebaikan menjadi penguat dalam setiap tahap yang dilalui, meskipun diwarnai dengan kelelahan dan berbagai hambatan. Seluruh perjuangan yang ditempuh membuahkan hasil yang nyata, doa-doa yang dipanjatkan

terjawab secara bertahap. *“karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”*. Sebagai motivasi bagi penulis untuk terus melangkah ke tahap berikutnya. Pengalaman ini menjadi pembelajaran berharga bahwa proses dan pertumbuhan diri merupakan hal yang patut disyukuri dan dihargai.

Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti mengucapkan terima kasih semoga amala kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Tuhan Yang Maha Esa, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari.

Palembang, , 2026

Penulis

Muhammad Ridho Ardiansyah

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ridho Ardiansyah

Nomor Pokok : 2201110142

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya. Apabila terdapat adanya kesalahan, kekeliruan, pada skripsi ini, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 07, Juli, 2026



Muhammad Ridho Ardiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Pelatihan Kerja	11
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.3 Budaya Organisasi.....	18
2.1.4 Kinerja	23
2.2 Penelitian yang Relevan	26
2.3 Kerangka Berpikir.....	37
2.4 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40

3.2 Sumber dan Teknik Pengembalian Data.....	42
3.2.1 Sumber Data.....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Teknik Sampling.....	44
3.4 Rancangan Penelitian	45
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	45
3.5.1 variabel Penelitian	45
3.5.2 Definisi Operasional	46
3.6 Instrumen Penelitian	49
3.7 Uji Instrumen.....	50
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.8 Uji Normalitas	51
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.9.1 Uji Multikolinearitas.....	52
3.9.2 Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.10 Teknik Analisis Data	53
3.10.1 Uji Statisik Deskriptif.....	53
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.10.3 Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	54
3.10.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3.10.5 Uji Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	59
4.1.2 Karakteristik Responden.....	65
4.1.3 Hasil Uji Instrumen	70
4.1.4 Hasil Uji Normalitas	76
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	77

4.1.6 Teknik Analisis Data.....	79
4.2 Pembahasan.....	87
4.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.....	87
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.....	88
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.....	89
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan.....	5
Tabel 1.2 Data Absensi.....	6
Tabel 2.1 Penelitian yang relevan	24
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Jumlah karyawan	42
Tabel 3.1 Indikator dan Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.4 Skala likert.....	48
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai (R).....	53
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2).....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_3).....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4.17 Analisis Koefisien Kolerasi	79
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan.....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)	59

ABSTRAK

MUHAMMAD RIDHO ARDIANSYAH. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang. Dibimbing oleh Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. dan Herlan Djunaidi, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jl. Brigjen Hasan Kasim/ Purwosari Raya Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10 yaitu PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran koesioner dalam bentuk google form sebagai metode pengumpulan data. Jumlah populasi 42 dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 42 karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART). Ada pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART).

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MUHAMMAD RIDHO ARDIANSYAH. *The Influence of Job Training, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Undergraduate Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridianti University Palembang. Supervised by Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. and Herlan Djunaidi, S.E., M.Si.*

This study aims to determine and analyze the influence of job training, work discipline, and organizational culture on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. The object of this research is PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART), a company located at Jl. Brigjen Hasan Kasim/Purwosari Raya, Lr. Simanampang No. 133 RT.49 RW.10, Palembang.

This research employed a quantitative research method. Data were collected through the distribution of questionnaires using Google Forms. The population of this study consisted of 42 employees, and all 42 employees were selected as the research sample using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that job training has a partial and significant effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Work discipline also has a partial and significant effect on employee performance. Likewise, organizational culture has a partial and significant effect on employee performance. Simultaneously, job training, work discipline, and organizational culture have a significant effect on employee performance at PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Keywords: *Job Training, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ridho Ardiansyah dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Desember 2003. Penulis merupakan anak kedua Bapak Darmansyah dan Ibu Herlina Carolina. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) MI AL-ADLI pada tahun 2015, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 40 Palembang pada tahun 2018, selanjutnya meneruskan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Palembang dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Penulis

Muhammad Ridho Ardiansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi gelombang globalisasi, berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencakup keberhasilan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan perintah yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap karyawan untuk menciptakan prestasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian penting yang membantu meningkatkan efisiensi dan kemampuan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan pengoptimalan SDM sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas, dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik pegawai yang berkualitas akan memiliki sikap hasil kerja tepat sasaran dan bernilai tinggi, Mengenai hal tersebut, manajer memainkan peran penting dalam memposisikan tenaga kerja secara strategis di tempat yang tepat dan pada waktu yang sesuai agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan efisiensi dan proses bisnis secara maksimal. (Nazuli et al, 2025)

Menurut Syachrani et al. (2023), sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Menurut (Sakarina et al., 2024) sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam kesuksesan sebuah organisasi; disisi lain, mereka juga manusia yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan. Fakta ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara efisien dan produktif. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk memperhatikan pemeliharaan hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen.

Permasalahan umum yang sering dihadapi dalam organisasi adalah kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya target kerja yang belum tercapai secara maksimal serta munculnya berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugas. Kinerja karyawan yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja merupakan indikator utama keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan turut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan (Yolanda et al., 2022).

Selain itu, hambatan dalam pelaksanaan tugas seperti kurangnya kemampuan, fasilitas kerja yang tidak memadai, serta rendahnya disiplin kerja juga menjadi penyebab tidak tercapainya target kerja yang diharapkan (Rihadatul, 2024). Kinerja karyawan adalah aspek terpenting dari tinjauan dan evaluasi pekerjaan

perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipandang sebagai bagian terpenting dari perusahaan, karena berkaitan langsung dengan hasil keterampilan dan kemampuan semua orang yang menjadi otak utama perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan (Titin Maidarti, 2022).

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Melalui pelatihan, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Menurut Rahman et al. (2025) pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja secara nyata sehingga dengan begitu pelatihan kerja bisa menjadikan karyawan lebih profesional.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi peraturan, ketentuan, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Ariesni, 2021). Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin kerja, seperti

keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Kondisi ini dapat menghambat proses kerja dan berdampak pada tidak tercapainya target organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu mengarahkan perilaku kerja yang lebih produktif dan terstruktur (Tamimi et al., 2022). Di sisi lain, budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Budaya yang kuat mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang konsisten, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Febriani et al., 2023).

PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa/operasional yang menuntut kinerja karyawan yang optimal dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh

kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui berbagai upaya, seperti pelatihan kerja, penerapan disiplin kerja, serta pembentukan budaya organisasi yang baik.

Tabel 1.1

Data pelatihan karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART)

Periode 2025-2026

No	Nama Pelatihan	Tahun 2025		Tahun 2026	
		Mei	September	Januari	Maret
1	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K	12			
2	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K		15		
3	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K			13	
4	Pelatihan BHD,K3 DAN P3K				16

Sumber : PT SAHABAT MANDIRI KESATTRIA(SMART)

Berdasarkan tabel 1.1, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dinilai belum optimal, yang terlihat dari belum tercapainya target kerja secara maksimal serta masih adanya hambatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan belum berjalan secara maksimal dan belum merata, sehingga masih terdapat karyawan yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang
Tahun 2026

Bulan	Keterangan			
	IZIN	SAKIT	TELAT	CUTI
Januari	14	6	21	5
Febuari	7	6	34	6
Maret	11	2	17	1

Sumber : PT SAHABAT MANDIRI KESATTRIA(SMART)

Dapat dilihat pada tabel 1.2, disiplin kerja karyawan juga masih perlu ditingkatkan, yang ditunjukkan dengan adanya keterlambatan kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta belum optimalnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian tujuan perusahaan.

Selain faktor tersebut, budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum sepenuhnya kuat. Hal ini terlihat dari belum optimalnya kerja sama tim, komunikasi antar karyawan yang masih perlu ditingkatkan, serta belum terbentuknya nilai-nilai organisasi yang secara konsisten diterapkan oleh seluruh karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan dan

komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kondisi kinerja karyawan yang belum optimal, serta masih adanya kendala dalam pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi, menunjukkan perlunya evaluasi dan analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga penting sebagai dasar dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja, sehingga dapat dilakukan perbaikan secara lebih terarah dan efektif.

Sehingga, berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan pelatihan kerja, penerapan disiplin kerja, serta penguatan budaya organisasi secara lebih efektif.

- b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. A., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Ghozali, P. H. I. (2023). *Ghozali Smart 4.0 2023*.
- Fahmi, Rahmat, et al. *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan aplikasi*. CV Edu Akademi, 2025.
- Shifa Rihadatul ‘Ays. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan melalui Motivasi . *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(1), 272–283. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109>

Herdys Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>

Ilham Dahlan, A., & Edison, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung. *Manajemen Dan Pariwisata*, 1(2), 236–247. <https://doi.org/10.32659/jmp.v1i2.213>

Maryadi, Y., & Misranya, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1207–1216.

Nazuli et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Waluya Hirup Bagja. In *Media Riset Bisnis Manajemen Akuntansi* (Vol. 1, Number 2, pp. 150–157). <https://doi.org/10.71312/mrbima.v1i2.491>

Tamimi, Muhizan, et al. "Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan:: A Systematic Literature Review." *Husnayain Business Review* 2.2 (2022): 11-21.

- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Piliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 61–74.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87–96.
- Febriani, Fika Aurelia, and Abdul Haeba Ramli. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11.2 (2023): 309-320.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Soesilowati, S., Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). *Model-model pelatihan dan pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). *Sari Sakarina, Djatmiko Noviantoro, Muhammad Jaka Kesuma : 2024*. 13(2), 539–547.
- Siallagan, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*. Universitas Medan Area.
- Soelistya, D., Purwani Setyaningrum, R., Aisyah, N., Hafni Sahir, S., & Purwati,

T. (2022). *Buku Ajar: Budaya organisasi dalam praktik*. Nizamia Learning Center.

Ariesni, Selfi, and Lise Asnur. "Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora* 5.3 (2021): 363-369.

Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1(1), 391.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fn&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja karyawan: Faktor-faktor yang memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2).
<https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>

Titin Maidarti, 2022. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor*, 16(1), 127–145.

Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Growth Industri Sumatera. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 70–84.

