

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIRTA FRESINDO JAYA
(MAYORA GROUP)**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

SINTA

NPM. 2201110022

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

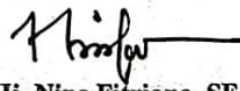
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SINTA
Nomor Pokok/ NPM : 2201110022
Jurusan/ Progam Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan PT. TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4-8-2026 Pembimbing I:  Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si.
NIDN: 0012116501

Tanggal 4-8-2026 Pembimbing II:  Hj. Noviarni, S.E., M.Si.
NIDN : 0221116101

101 /PS/DFEB/26

Mengetahui

Dekan
Tanggal 4-8-2026

Ketua Program Studi
Tanggal 4-8-2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN: 0205026401 NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SINTA
Nomor Pokok/ NPM : 2201110022
Jurusan/ Progam Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan PT. TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP)

Penguji Skripsi

Tanggal 4-8-2026 Ketua Penguji : Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si.

NIDN: 0012116501

Tanggal 4-8-2026 Penguji : Hj. Noviarni, S.E., M.Si.

NIDN : 0221116101

Tanggal 4-8-2026 Penguji II : Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M., M., M.Si., C. CL

NIDN : 0222118101

101 /PS/DFEB/ 26

Mengesahkan

Dekan
Tanggal 4-8-2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak. CA, CSRS Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 4-8-2026

NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Keberhasilan bukan milik orang pintar, tetapi milik mereka yang mau berusaha.”

“Setiap langkah kecil adalah bagian dari perjalanan besar menuju keberhasilan.”

“Jangan takut gagal, karena kegagalan adalah bagian dari proses menuju sukses.”

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

1. Allah SWT.
2. Diriku Sendiri
3. Keluarga tersayang yang selalu
menemani perjalanan ini
4. Dosen Pembimbing Skripsiku
5. Dosen Pembimbing Akademik
6. Teman-Teman tak sedarah tetapi
selalu berjalan searah
7. Almamaterku
8. Teman-Teman Angkatan 2022

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT berkat Rahmat dan Karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)”**. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S. E., M. Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Dimas Pratama Putra, SE., Ak. M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
6. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

7. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.si dan Ibu Hj. Noviarni, SE, M.Si Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
9. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.

Palembang, 20 Juli 2026

Peneliti

Sinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SINTA
Nomor Pokok/Npm : 2201110022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakkan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya. Demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini dibuat sebagaimana mestinya dan benar adanya.

Palembang, Juli 2026



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATAPENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja	14
2.1.3 Pelatihan	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Pelatihan.....	17
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan	18
2.1.4 Pengembangan Karir	19
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	21

2.2	Penelitian Lain yang Relevan	23
2.3	Hubungan Antarvariabel Penelitian	28
2.3.1	Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2	Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.3	Hubungan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.4	Hubungan Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4	Kerangka Berfikir	30
2.5	Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Tempat Penelitian	32
3.1.2	Waktu Penelitian	32
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data	33
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.3.3	Sampling.....	38
3.4	Rancangan Penelitian	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5.1	Variabel Penelitian	42
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.6.1	Uji Validitas.....	46
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.7	Teknik Analisis Data	47
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.1.1	Uji Normalitas	48
3.7.1.2	Uji Multikolineritas	48
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas	49
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r)	50
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.8	Uji Hipotesis.....	52
3.8.1	Uji F (Uji Simultan)	52
3.8.2	Uji t (Uji Parsial).....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2 Visi, Misi dan Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.1.2.1 Visi Perusahaan	58
4.1.2.2 Misi Perusahaan.....	59
4.1.2.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	59
4.1.3 Karakteristik Responden.....	68
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	70
4.2.1 Uji Validitas	70
4.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	76
4.4 Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1 Uji Normalitas	78
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	81
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.6 Uji Hipotesis	88
4.6.1 Uji F (Simultan).....	88
4.6.2 Uji T (Parsial).....	90
4.8 Analisis Koefisien Determinasi.....	92
4.9 Pembahasan	94
4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Karir secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)	94
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Karir secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group).....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	107
DAFTAR LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Tahun 2025.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)	40
Tabel 3.3 Tabel Distribusi Sampel Proporsional	42
Tabel 3.4 Sampling	44
Tabel 3.5 Operasional Variabel.....	47
Tabel 3.6 Skala Likert	50
Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi	55
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Pengembangan Karir (X3).....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X2)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pengembangan Karir (X3)	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.11 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.19 Uji F (Simultan)	89
Tabel 4.20 Uji T (Parsial)	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. TABULASI DATA PENELITIAN	109
Tabel Lampiran 1. Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)	109
Tabel Lampiran 2. Tabulasi Variabel Pelatihan (X2)	110
Tabel Lampiran 3. Tabulasi Variabel Pengembangan Karier (X3)	111
Tabel Lampiran 4. Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	112
LAMPIRAN 2. RINGKASAN UJI STATISTIK	113
Tabel Lampiran 5. Ringkasan Cek Data Simulasi	113
Tabel Lampiran 6. Statistik Deskriptif Total Variabel	114
Tabel Lampiran 7. Hasil Regresi Linear Berganda	115
Tabel Lampiran 8. Korelasi Total Variabel	116
LAMPIRAN 3. OUTPUT IBM SPSS STATISTICS	117
Tabel Lampiran 9. Descriptive Statistics	117
Tabel Lampiran 10. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	118
Tabel Lampiran 11. Uji Validitas Pelatihan (X2)	120
Tabel Lampiran 12. Uji Validitas Pengembangan Karier (X3)	122
Tabel Lampiran 13. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	124
Tabel Lampiran 14. Reliability Lingkungan Kerja (X1) – Case Processing Summary	126
Tabel Lampiran 15. Reliability Lingkungan Kerja (X1) – Reliability Statistics	126
Tabel Lampiran 16. Reliability Lingkungan Kerja (X1) – Item Statistics	126
Tabel Lampiran 17. Reliability Lingkungan Kerja (X1) – Item-Total Statistics	126
Tabel Lampiran 18. Reliability Pelatihan (X2) – Case Processing Summary	128
Tabel Lampiran 19. Reliability Pelatihan (X2) – Reliability Statistics	128
Tabel Lampiran 20. Reliability Pelatihan (X2) – Item Statistics	128
Tabel Lampiran 21. Reliability Pelatihan (X2) – Item-Total Statistics	128
Tabel Lampiran 22. Reliability Pengembangan Karier (X3) – Case Processing Summary	130
Tabel Lampiran 23. Reliability Pengembangan Karier (X3) – Reliability Statistics	130
Tabel Lampiran 24. Reliability Pengembangan Karier (X3) – Item Statistics	130
Tabel Lampiran 25. Reliability Pengembangan Karier (X3) – Item-Total Statistics	130

Tabel Lampiran 26. Reliability Kinerja Karyawan (Y) – Case Processing Summary	132
Tabel Lampiran 27. Reliability Kinerja Karyawan (Y) – Reliability Statistics	132
Tabel Lampiran 28. Reliability Kinerja Karyawan (Y) – Item Statistics	132
Tabel Lampiran 29. Reliability Kinerja Karyawan (Y) – Item-Total Statistics.....	132
Tabel Lampiran 30. Model Utama dan Uji Normalitas – Variables Entered/Removed.....	134
Tabel Lampiran 31. Model Utama dan Uji Normalitas – Model Summary	134
Tabel Lampiran 32. Model Utama dan Uji Normalitas – ANOVA.....	134
Tabel Lampiran 33. Model Utama dan Uji Normalitas – Coefficients	134
Tabel Lampiran 34. Model Utama dan Uji Normalitas – Residuals Statistics	135
Gambar Lampiran 1. Histogram Regression Standardized Residual	136
Gambar Lampiran 2. Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual	137
Tabel Lampiran 35. One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test	138
Tabel Lampiran 36. Collinearity Diagnostics – Variables Entered/Removed.....	139
Tabel Lampiran 37. Collinearity Diagnostics – Coefficients.....	139
Tabel Lampiran 38. Collinearity Diagnostics – Coefficient Correlations.....	139
Tabel Lampiran 39. Collinearity Diagnostics	139
Tabel Lampiran 40. Uji Heteroskedastisitas – Variables Entered/Removed.....	140
Tabel Lampiran 41. Uji Heteroskedastisitas – Model Summary	140
Tabel Lampiran 42. Uji Heteroskedastisitas – ANOVA	140
Tabel Lampiran 43. Uji Heteroskedastisitas – Coefficients.....	140
Tabel Lampiran 44. Uji Heteroskedastisitas – Residuals Statistics	141
Gambar Lampiran 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	142
Tabel Lampiran 45. Uji Glejser – Variables Entered/Removed.....	143
Tabel Lampiran 46. Uji Glejser – Model Summary	143
Tabel Lampiran 47. Uji Glejser – ANOVA.....	143
Tabel Lampiran 48. Uji Glejser – Coefficients	143
Tabel Lampiran 49. Uji Glejser – Residuals Statistics	144
Gambar Lampiran 4. Scatterplot Uji Glejser	145
Tabel Lampiran 50. Model Akhir – Variables Entered/Removed.....	146

Tabel Lampiran 51. Model Akhir – Model Summary.....	146
Tabel Lampiran 52. Model Akhir – ANOVA.....	146
Tabel Lampiran 53. Model Akhir – Coefficients	146
Tabel Lampiran 54. Model Akhir – Residuals Statistics	147
Gambar Lampiran 5. Scatterplot Model Akhir	148
LAMPIRAN 4 TURNITIN CHECKER.....	137
LAMPIRAN 5.....	139
A. Surat Riset	139
B. Kartu Bimbingan Skripsi.....	140
C. Formulir TA 1 dan TA 2	142
D. Persetujuan Revisi Skripsi.....	144

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) yang berjumlah 520 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 41,552 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,568 dan signifikansi 0,000. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,750 dan signifikansi 0,000. Pengembangan Karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,625 dan signifikansi 0,001. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze, and prove the effect of Work Environment, Training, and Career Development on Employee Performance at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. This research used a quantitative approach. The population of this study consisted of all employees of PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group), totaling 520 employees, with a sample of 84 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error tolerance. The sampling technique used was *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data were collected through questionnaires, observation, interviews, and literature study. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26.

The results of this study indicate that Work Environment, Training, and Career Development simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. This is proven by the F value of 41.552 and a significance value of 0.000. Partially, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance with a t value of 4.568 and a significance value of 0.000. Training has a positive and significant effect on Employee Performance with a t value of 5.750 and a significance value of 0.000. Career Development also has a positive and significant effect on Employee Performance with a t value of 3.625 and a significance value of 0.001. The *Adjusted R Square* value of 0.594 indicates that Work Environment, Training, and Career Development are able to explain Employee Performance by 59.4%, while the remaining 40.6% is influenced by other variables outside this study. Training is the most dominant variable affecting Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Training, Career Development, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Sinta, Lahir Pada Tanggal 12 September 2004. Penulis Merupakan Putri Dari Pasangan Bapak Hasanbari Dan Ibu Lely Suryani.

Riwayat Pendidikan Penulis Dimulai Di SDN 18 Palembang Kemudian Melanjutkan Pendidikan Di SMPN 33 Palembang Dan SMK Muhammadiyah 1 Palembang Setelah Menyelesaikan Pendidikan Menengah, Penulis Melanjutkan Studi Di Universitas Tridinanti Palembang, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar **Sarjana Manajemen**.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan lebih mudah meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Dalam era globalisasi dan perkembangan industri saat ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan, karena karyawan merupakan pelaksana utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan mengalami penurunan, maka pencapaian target perusahaan juga akan terhambat. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan meningkat, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kemampuan, motivasi, serta efektivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan manufaktur, lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan yang memadai, dan pengembangan karir yang jelas menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas kerja karyawan dalam proses produksi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, suasana kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan karyawan cepat lelah, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas kerja. Penelitian Andriani dan Agustina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman mampu meningkatkan efektivitas dan semangat kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Gary Dessler (2021), pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan bertujuan untuk

meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kerja karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan. Dalam perusahaan manufaktur, pelatihan sangat diperlukan karena aktivitas produksi membutuhkan ketelitian, keterampilan teknis, dan kemampuan operasional yang baik. Karyawan yang kurang mendapatkan pelatihan cenderung mengalami kesalahan kerja dan kurang mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja perusahaan. Penelitian Mulyadi, Hidayati, dan Maria (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan kompetensi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Handoko (2021), pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Pengembangan karir menjadi penting karena dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, memperoleh promosi jabatan, serta meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung lebih semangat dalam bekerja karena merasa dihargai dan memiliki masa depan yang baik di perusahaan. Sebaliknya, pengembangan karir yang kurang optimal dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan loyalitas kerja karyawan. Penelitian Widiyaningrum dkk. (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

PT Tirta Fresindo Jaya yang merupakan bagian dari Mayora Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri minuman kemasan. Sebagai perusahaan manufaktur, PT Tirta Fresindo Jaya dituntut untuk mampu menjaga kualitas produk dan memenuhi target produksi perusahaan. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan.

Fenomena tersebut dapat dilihat dari pencapaian target produksi perusahaan yang mengalami kondisi fluktuatif pada beberapa periode tertentu. Realisasi produksi pada beberapa periode belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum stabil sehingga mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir yang belum optimal.

Tabel 1. 1

Data Produksi PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Tahun 2025

No	Bulan	Target Produksi (karton/bulan)	Pencapaian Target (karton/bulan)	Persentase (%)
1	Januari	8.334.000	8.270.000	99,23
2	Februari	8.334.000	9.360.000	112,31
3	Maret	8.334.000	8.190.000	98,27
4	April	8.334.000	7.890.000	94,67
5	Mei	8.334.000	8.280.000	99,35
6	Juni	8.334.000	7.987.000	95,48
7	Juli	8.334.000	7.967.000	95,60

No	Bulan	Target Produksi (karton/bulan)	Pencapaian Target (karton/bulan)	Persentase (%)
8	Agustus	8.334.000	8.230.000	98,75
9	September	8.334.000	8.120.000	97,43
10	Oktober	8.334.000	7.898.000	94,77
11	November	8.334.000	7.976.000	95,70
12	Desember	8.334.000	8.198.000	98,37

Sumber : Data Produksi PT Tirta Fresindo Jaya diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, target produksi perusahaan ditetapkan sebesar 8.334.000 karton per bulan. Namun demikian, realisasi produksi menunjukkan pola fluktuasi yang cenderung berada di bawah target pada sebagian besar periode pengamatan. Hanya pada bulan Februari yang mampu melampaui target dengan persentase sebesar 112,31%, sedangkan bulan lainnya menunjukkan capaian yang relatif lebih rendah, bahkan beberapa di antaranya berada di bawah 96%.

Secara kritis, kondisi ini tidak dapat serta-merta disimpulkan semata-mata sebagai akibat dari penurunan kinerja karyawan. Meskipun kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan output produksi, namun fluktuasi capaian produksi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kondisi mesin dan peralatan, ketersediaan bahan baku, sistem penjadwalan produksi, hingga faktor eksternal seperti permintaan pasar. Namun demikian, apabila dianalisis lebih lanjut, pola penurunan yang terjadi secara berulang pada beberapa bulan, seperti April (94,67%) dan Oktober (94,77%), menunjukkan adanya kecenderungan ketidakkonsistenan dalam pencapaian kinerja operasional. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dapat menjadi salah satu variabel yang berkontribusi, terutama jika dikaitkan dengan aspek produktivitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diperoleh Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah dikemukakan, maka Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui, Menganalisa dan Membuktikan Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karier secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini tentu diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, pelaksanaan pelatihan, dan pengembangan karier karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, pengetahuan, dan pemahaman peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa maupun pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, N. P., & Hikmah, N. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Modern*, 3(2), 145–156.
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). London: Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.4324/9781315856216>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203774441>
- Hasnidar, H., & Macenning, A. R. A. D. (2025). Analysis of small and medium industry strategy for food and beverage business in Makassar City. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2388–2393.
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Maswah, Erlina, & Silitonga. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja dan pelatihan terhadap promosi jabatan. *Jurnal Kompetitif*.
- Mey, M. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 89–99.
- Muslimat, M. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 56–65.
- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2021). *Human Resource Management*. Melbourne: Cengage Learning.
<https://doi.org/10.12691/jbms-4-2-1>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. Human Resource Development Quarterly.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Asfadela, D. M. P., Selvina, P. M., Makatita, T. F. R., & Fitri, A. C. S. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 684–694.

- Sari, Madjir, & Andriyani. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuwasin. *Postgraduate Management Journal*.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, A., et al. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 77–88.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ketiga). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simangunsong, Manisah, & Nasir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. *Forum Bisnis Kewirausahaan*.
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., & Silalahi, D. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja perawat pada rumah sakit Mitra Sejati Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(1), 102–120.
- Sudarmanto. (2022). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 123–134.

