

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

DEKI ZULKARNAIN

NPM. 18.01.11.0081

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

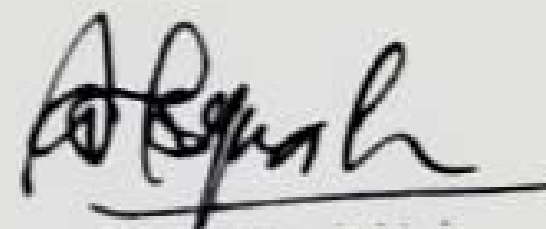
Nama : DEKI ZULKARNAIN
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0081
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE III PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 6-4-2022 Pembimbing I:


Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN:0229016201

Tanggal 7/4-2022 Pembimbing II:


Hasyunah, SE., MM
NIDN:0207126001

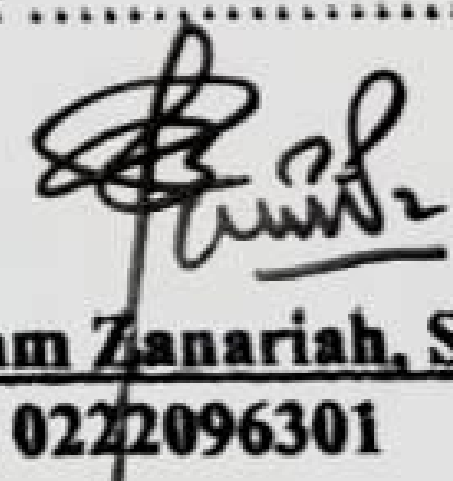
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal:

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal:




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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

ii

039 / PS / DFE / 22


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DEKI ZULKARNAIN
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0081
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVRE III PALEMBANG

Penguji Skripsi:

Tanggal 6-4-2022 Ketua Penguji : 
: Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN: 0229016201

Tanggal 7/4-2022 Penguji I : 
: Hasyunah, SE., MM
NIDN: 0207126001

Tanggal 6-4-2022 Penguji II : 
: Dr. Yofanda Veybhitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal:


: Dr. Msy. Mikhal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal:


: Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

iii

039/PS/OFE/22

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Sesulit apapun rintangan jika kita mempunyai niat yang baik maka Allah akan beri kemudahan."

-Al Habib Kamil Baragbah-

"Jikalau engkau mencari ilmu dengan niat mencari ridho Allah maka BERBAHAGIALAH karena malaikat akan membentangkan sayapnya disetiap langkah kakimu. Dan para ikan yang dilautan, akan meminta ampunan untuk kalian para penuntut ilmu."

-Ustadz Kemas Hasan Usman Al-Hafidz-

"Merendahlah serendah mungkin sampai tidak ada yang bisa merendahkanmu lagi."

-Deki Zulkarnain-

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tua ku
- ❖ Saudara dan Saudari ku
- ❖ Sahabat dan Teman-teman
Seperjuangan ku
- ❖ Kekasih dalam Impian
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deki Zulkarnain
Nomor Pokok : 1801110081
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan,
dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Kereta Api Indonesia
(Persero) Divre III Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



Deki Zulkarnain



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini masih jauh dengan kata sempurna, hal ini dikarenakan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuann yang dimiliki penulis. Namun dengan adanya bantuan , bimbingan, petunjuk dan nasehat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk saran dan kritik penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi yang penulis buat dapat bermanfaat bagi untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis penulis dibimbing dan diberi arahan oleh pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P, Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, S.E.M.Si.Ak.Ca.CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E.,MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Ulil Amri, S.E.,M.Si, Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Hasyunah, S.E.,MM Selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Sugiri Dinah, S.E., M.Si dan Ibu Dwi Riana S.E.,M.BA, Selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis sejak awal hingga akhir masa studi.
7. Seluruh Dosen Pengajar beserta Staf Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
8. Bapak Pimpinan beserta Seluruh Pegawai & Staf PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Unit SDM & Umum yang telah bersedia menerima penulis untuk penelitian dan memberi data.
9. Kedua Orang Tua penulis cintai dan banggakan yang selalu memberi nasehat serta dukungan kepada penulis.
10. Kakak, Adik, bibi, paman, sepupu penulis sayangi dan banggakan yang selalu membantu dan memberi dukungan kepada penulis.
11. Teman-teman IRMA AS SALAM yang telah memberi dukungan semangat kepada penulis.
12. Untuk Sahabat dan teman-teman seperjuangan prodi manajemen Angkatan 2018 yang telah mensupport, memberi masukan dan saran yang tak henti-hentinya sehingga dapat memberi semangat kepada penulis.
13. Terakhir untuk diri sendiri terima kasih sudah kuat sejauh ini bias mandiri dengan segala kebutuhan yang ada sampai saat ini bias melalui semua rintangan yang datang menerpa dan bias membanggakan diri sampai titik ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta laporan akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2022
Penulis,

Deki Zulkarnain

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN PLAGIAT | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| RIWAYAT HIDUP | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 9 |
| 2.1.1 Lingkungan Kerja | 9 |
| 2.1.2 Pelatihan..... | 18 |
| 2.1.3 Kepuasan Kerja..... | 25 |
| 2.1.4 Kinerja | 31 |
| 2.2 Penelitian Yang Relevan | 35 |
| 2.3 Kerangka Berfikir..... | 37 |
| 2.4 Hipotesis | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 39 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1 Tempat Penelitian | 39 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 3.2.1 Sumber Data | 40 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling | 41 |
| 3.3.1 Populasi..... | 41 |
| 3.3.2 Sampel | 43 |
| 3.3.3 Sampling | 44 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 44 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional | 44 |
| 3.5.1 Variabel..... | 44 |
| 3.5.2 Definisi Operasional | 45 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 47 |
| 3.6.1 Uji Insturmen | 48 |
| 3.6.2 Uji Validitas..... | 49 |
| 3.6.3 Uji Reliabilitas | 49 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 50 |
| 3.7.1 Uji Asumsi Klasik..... | 50 |
| 3.7.2 Uji Normalitas..... | 51 |
| 3.7.3 Uji Multikolinieritas | 51 |
| 3.7.4 Uji Heteroskedastisitas | 51 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 52 |
| 3.9 Uji Hipotesis..... | 54 |
| 3.9.1 Uji Simultan (Uji F)..... | 54 |
| 3.9.2 Uji Parsial (Uji t)..... | 56 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 59 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 59 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) | 62 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 62 |

| | |
|--|----|
| 4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab..... | 63 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 64 |
| 4.2.1 Uji Validitas..... | 64 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas..... | 68 |
| 4.3 Teknik Analisis Data..... | 71 |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 4.4 Metode Analisis Data..... | 74 |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 74 |
| 4.4.2 Koefisien Korelasi..... | 75 |
| 4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi..... | 77 |
| 4.5 Uji Hipotesis Statistik..... | 77 |
| 4.5.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)..... | 77 |
| 4.5.2 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)..... | 79 |
| 4.6 Pembahasan..... | 82 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 85 |
| 5.2 Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel: | Halaman |
|--------|---|
| 2.1 | Peneltian Yang Relevan..... 35 |
| 3.1 | Jadwal Waktu Pelaksanaan Penelitian..... 39 |
| 3.2 | Karyawan Kantor PT. KAI..... 42 |
| 3.3 | Operasional Variabel..... 45 |
| 3.4 | Skala Likert..... 48 |
| 3.5 | Skala Penafsiran Nilai Indikator..... 50 |
| 3.6 | Koefisien Korelasi..... 54 |
| 4.1 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).... 65 |
| 4.2 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X2)..... 66 |
| 4.3 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)..... 67 |
| 4.4 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)..... 68 |
| 4.5 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 69 |
| 4.6 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)..... 69 |
| 4.7 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)..... 70 |
| 4.8 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)..... 70 |
| 4.9 | Hasil Uji Normalitas..... 72 |
| 4.10 | Hasil Uji Multikolinieritas..... 73 |
| 4.11 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 73 |
| 4.12 | Analisis Linier Berganda..... 74 |
| 4.13 | Hasil Koefisien Determinasi..... 76 |
| 4.14 | Interpretasi Nilai (r)..... 76 |
| 4.15 | Hasil Uji Secara Simultan (F)..... 78 |
| 4.16 | Hasil Uji Secara Parsial (t)..... 79 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar: | Halaman |
|------------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka Berfikir..... | 37 |
| 4.1 Struktur Organisasi..... | 63 |

ABSTRAK

DEKI ZULKARNAIN. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, S.E, M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E, M.M)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Adapun Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden dari seluruh karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive III Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan analisis regresi linier berganda $Y = 9,649 + 0,192X_1 + 0,221X_2 + 0,297X_3$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dengan nilai sig $0,003 < 0,05$, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

RIWAYAT HIDUP

DEKI ZULKARNAIN, dilahirkan di Lampung pada tanggal 31 Januari 1997 dari pasangan Bapak Herman Sanjaya dan Ibu Nurul Aini, putra ketiga dari lima bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 237 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 12 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA WIDYA BHAKTI Palembang. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Deki Zulkarnain

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut dalam dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu seorang karyawan Ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian

terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu juga diperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen, suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Menurut Nitisemito (2011:182), lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja diperusahaan tersebut meliputi pewarnaan, penerangan, musik, keamanan, kebersihan, pertukaran udara, dan kebisingan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan maka tingkat produktifitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para karyawannya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan. Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Selain lingkungan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan didalam perusahaan itu sendiri. Menurut Noe. A. Raymod. et. al. (2011:351), pelatihan (training) adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Ini adalah proses prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi atau perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk. mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang.

Disamping itu menurunnya kinerja karyawan suatu perusahaan karena adanya ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins. Judge, (2015:46). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi prediktor yang lebih kuat dari pada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Perubahan status PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang semula merupakan Perusahaan Umum (Perum) lalu menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) dan sekarang menjadi Perusahaan perseroan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan adanya sampah kertas yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu pada ruangan kerja yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan disetiap ruang kerja, luas ruang kerja kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa meningkatkan kinerja karyawan serta semangat dalam melakukan tugas-tugasnya. Faktor selanjutnya terjadi pada pelatihan, pada kegiatan pelatihan kerja tidak sepenuhnya diberikan kepada seluruh karyawannya hal ini terjadi karena keterbatasannya tempat atau aula di perusahaan tersebut sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang optimal. Jenis pelatihan yang digunakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang yaitu *skill training, retraining, creativity training dan team training*. Faktor terakhir yaitu masih kurang maksimalnya kepuasan kerja para karyawan yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh tugas yang diberikan berlebihan, kurang pengawasan dari supervisi dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja di dalam perusahaan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha untuk meningkatkan penjualan jasa sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Terwujudnya keinginan tersebut dengan sendirinya tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Dengan adanya usaha tersebut di harapkan akan membawa pengaruh lebih baik terhadap lingkungan kerja, pelatihan serta kepuasan kerja karyawan sehingga dikatakan penting karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan sendiri. Keberhasilan perusahaan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Telah dimaklumi bahwa produktifitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

Lingkungan kerja, pelatihan dan kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut. Akan tetapi dilihat dari pemeliharaan hubungan dengan karyawan lingkungan kerja, pelatihan dan kepuasan kerja merupakan bagian yang penting. Oleh karena itu bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
2. Apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan Menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

3. Bagi Almamater

Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponeoro
- Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko. 2015. *Human Motivation*. Jakarta: Prehallindo
- Hasan, M.Iqbal. 2010. *Statistik I*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers
- Luthans. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi VI. Jakarta: PT. Erlangga
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jacson. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noe. A. Raymond., et.al. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta
- Priyanto. 2011. *Statiska II*. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata
- Rachmawati, K. Ike. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta

- Rivai, Vaithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana
- Robbin, P. 2016. *Prinsi-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sehultz. 2015. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sukmadinata. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV ALFABETA
- Sustrino, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group. Jakarta
- Tim Penyusun. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar