

SKRIPSI

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

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



**Diajukan Oleh :
ALVIRA THERESIA
NPM. 17.01.11.00.18**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALVIRA THERESIA
Nomor Pokok : 1701110018
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin
Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan
PT Indomarco Primatama Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 14/09 / 22

Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P.
NIDN : 0210116101

Tanggal 14/09 / 22

Pembimbing II :  Dian Septianti, S.E., MM
NIDN : 0206098501

182 / PS / DFE / 22

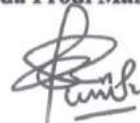
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Prodi Manajemen



Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALVIRA THERESIA
Nomor Pokok : 1701110018
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin
Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan
PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 19/04 22

Ketua Penguji : Baidowi Abdhic, S.E., M.P.
NIDN: 0210116101

Tanggal 19/04 22

Pembimbing I : Dian Septianti, S.E., MM
NIDN : 0206098501

Tanggal 19/04 22

Pembimbing II : Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN : 0222096301

182/PS/DFE/22

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen



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

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alvira Theresia

Nomor Pokok : 1701110018

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya 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 segala konsekuensiya.

Palembang Maret 2022



Alvira Theresia

MOTTO

“Bangun kesuksesan dari kegagalan, Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan”- Dale Carnegie.

“ Raih ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlh tenang dan sabar.”

Umar bin Khattab

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

- **ALLAH SWT, terima kasih atas segala rahmat dan hidayah-Mu laporan ini dapat terselesaikan dengan baik.**
- **Orang tuaku yang aku cintai kepada ayahku Syahyudi Hendrik dan ibuku Sari Dewi Okatarina terimakasih telah memberikan dukungan selama ini.**
- **Orang tersayang Andre Mudin yang selalu menemaniku selama ini.**
- **Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga berkash dan bermanfaat bagi kami.**
- **Almamaterku yang kubanggakan.**

ABSTRAK

Alvira Theresia, Pengaruh Lokasi, Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang, dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E.,M.P dan Ibu Dian Septianti, S.E.,MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial Maupun secara simultan. Penelitian ini dilaksanakan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 400 orang, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%. Jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 95%. Maka didapat jumlah sampel sebanyak 80 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *Program Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang ditunjukkan nilai sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,024 < \alpha (0,05)$. Nilai koefisien determinasinya R Square sebesar 0,398 atau 39,8% variabel Kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat disarankan bagi PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini, terutama indikator yang masih rendah yaitu karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh atasan, serta karyawan mampu bernegosiasi dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi mereka, bagi peneliti lain, untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain sehingga ditingkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cat Palembang.

Kata kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Alvira Theresia, Effect of Location, Effect of Training, Work Environment, Work Discipline and Loyalty on Employee Performance of PT Indomarco Prismatama Palembang Branch, under the guidance of Mr. Baidowi Abdhie, S.E., M.P and Mrs. Dian Septianti, S.E.,MM

This study aims to determine the effect of training, work environment, work discipline and loyalty on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT Indomarco Prismatama Palembang Branch. In this study, the total population was 400 people, while the determination of the sample used the Slovin formula with a sample size calculation based on an error of 10%. So the selected sample has 95% confidence. Then obtained the number of samples as many as 80 people as research samples. Data analysis was carried out with the help of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 program.

The results of this study indicate that, there is a significant effect of training, work environment, work discipline and loyalty on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch which is indicated by a sig F value of $0.000 < (0.05)$. There is a significant effect of partial training on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch which is indicated by a sig t value of $0.000 < (0.05)$. There is a significant effect of the work environment partially on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch which is indicated by a sig t value of $0.000 < (0.05)$. There is a significant effect of work discipline partially on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch which is indicated by a sig t value of $0.006 < (0.05)$. There is a significant influence partial loyalty on employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch which is indicated by a sig t value of $0.024 < (0.05)$. The value of the coefficient of determination R Square is 0.398 or 39.8%. Performance variables can be explained or there is an influence with the variables of Training, Work Environment, Work Discipline and Loyalty while the rest are influenced by other factors not examined

From the model built in this research, it can be suggested for PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch, it is recommended to further improve the performance that is already running well now, especially the indicators that are still low, namely employees are able to complete the number of jobs as determined by their superiors, and employees are able to negotiate with the community in providing the best service for them, for other researchers, to further follow up the results of this study by developing other independent variables so as to improve employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang Branch.

Keywords: Training, Work Environment, Work Discipline, Loyalty, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Alvira Theresia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 09 April 1999 dari bapak yang bernama Syahyudi Hendrik dan Ibu Sari Dewi Oktarina. Merupakan anak pertama dari 4 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 98 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 16 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Sriguna Palembang. Pada Tahun 2017 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, Penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari semua pihak, dan pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Baidowi Abdhie, S.E.,M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberi masukan serta saran dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, S.E.,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang banyak mengoreksi dan memberi masukan serta saran yang membangun dalam penulisan dan penyusunan Skripsi

6. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Angkatan 2017 yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna bagi Mahasiswa, khususnya Mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis

ALVIRA THERESIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoris	11
2.1.1 Pelatihan	11
2.1.1.1 Pengertian Peatihan.....	11
2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.1.3 Tahapan Proses Pelatihan.....	12
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Pelatihan	13
2.1.1.5 Komponen Pelatihan.....	15
2.1.1.6 Dimensi dan Indikator Pelatihan	16
2.1.2 Lingkungan Kerja	17

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.4 Loyalitas	27
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	28
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja	29
2.1.5 Kinerja	30
2.1.5.1 Pengertian Kinerja	31
2.1.5.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	32
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	35
2.2. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40
3.1.2 Waktu Penelitian	40
3.2 Sumber dan teknik Pengumpulan Data.....	41
3.3 Populasi,Sampel dan Teknik Sampling	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	43
3.4 Rancangan Penelitian	44
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Instrumen Penelitian	50
3.7 Uji Instrumen.....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51

3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.8 Teknik Analisa Data	52
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	53
3.8.2 Analisis Statistika Inferensial.....	53
3.8.2.1 Uji Normalitas	53
3.8.2.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.2.3 Regresi Linier Berganda.....	53
3.8.2.4 Koefisien Korelasi	54
3.8.2.5 Koefisien Determinasi.....	55
3.9 Uji Hipotesis Statistik	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Pt. Indomarco Prismatama Cab. Palembang	60
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
4.2 Hasil Penelitian.....	64
4.3 Uji Instrumen.....	67
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Realibilitas.....	71
4.4 Analisis Data	72
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	78
4.4.2.1 Uji Normalitas	78
4.4.2.2 Uji Asumsi Klasik	79
4.4.2.3 Regresi Linier Berganda.....	82

4.4.2.4 Koefisien Korelasi	84
4.4.2.5 Koefisien Determinasi.....	86
4.5 Pengujian Hipotesis	86
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	86
4.5.2 Uji Simultan (Uji t).....	88
4.6 Pembahasan.....	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	95
5.2 saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Target dan Realisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang Pada Tahun 2021	3
Tabel 1.2	Absensi Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Palembang Januari – Oktober 2021	6
Tabel 2.2	Penelitian Yang Relevan.....	36
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.3	Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	51
Tabel 3.4	Penafsiran Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Hasil SPSS Korelasi Variabel Pelatihan	68
Tabel 4.4	Hasil SPSS Korelasi Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.5	Hasil SPSS Korelasi Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.6	Hasil SPSS Korelasi Variabel Loyalitas	70
Tabel 4.7	Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja	71
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.9	Data Deskriptif Variabel Penelitian Statistics	73
Tabel 4.10	Data Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	80

Tabel.4.12	Hasil Regresi Pelatihan,Lingkungan Kerja,Disiplin kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja	83
Tabel 4.13	Koefisien Korelasi.....	84
Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi Pelatihan,Lingkungan Kerja,Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja.....	86
Tabel 4.15	Hasil Uji F	87
Tabel 4.16	Hasil Uji t	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	61
Gambar 4.2	Grafik Histogram Variabel Kinerja.....	74
Gambar 4.3	Grafik Histogram Variabel Pelatihan	75
Gambar 4.4	Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja.....	76
Gambar 4.5	Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja.....	77
Gambar 4.6	Grafik Histogram Variabel Loyalitas	78
Gambar 4.7	Scatterplot Uji Heterokdastisitas.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah mendorong banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2017:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Output perusahaan yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas dan kuantitas yang di tentukan oleh perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 M². Toko pertama dengan nama indomart dibuka di ancol, jakarta Utara pada tahun 1998 dikelola oleh PT. Indomarco Prismatama. Pada tahun 1997 perusahaan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di indonesia, setelah memiliki lebih dari 230 gerai. Jumlah gerai hingga tahun 2015 adalah 11.400 gerai dengan rincian 60% gerai adalah milik sendiri dan sisanya waralaba milik masyarakat. Sampai dengan awal tahun 2017 jumlah gerai sebanyak 13.000 toko. Mitra usaha waralaba ini meliputi : koperasi, badan usaha dan perorangan. Indomaret tersebar merata dari sumatera, jawa, madura, bali, lombok, kalimantan dan sulawesi. Visi ialah Meningkatkan daya tarik indomaret. Motto perusahaan adalah “Mudah dan Hemat. PT. Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang. Kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang masih terbilang belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department (HRD)*, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di PT.Indomarco Prismatama Palembang dapat

disebabkan oleh beberapa faktor. Untuk jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang
Pada Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	Rp. 1.250.000.000	Rp. 946.000.000
2	Februari	Rp. 1.250.000.000	Rp. 846.000.000
3	Maret	Rp. 1.250.000.000	Rp. 998.000.000
4	April	Rp. 1.250.000.000	Rp. 1.105.000.000
5	Mei	Rp. 1.250.000.000	Rp. 975.000.000
Rata – Rata		Rp. 1.250.000.000	Rp. 974.000.000

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas PT.Indomarco Prismatama pada tahun 2021 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT.Indomarco Prismatama dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain kinerjanya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada, Adapun masalah kinerja karyawan terjadi di PT. Indomarco Prismatama adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai

target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, Belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

Fenomena lain yakni menyangkut masalah kinerja karyawan yaitu kurangnya pelatihan karyawan. PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang jarang mengadakan pelatihan bagi karyawannya, sehingga sering terjadi banyak masalah didalam perusahaan tersebut salah satunya perusahaan merasa dirugikan karena karyawan baru belum bisa mencapai hasil target yang diinginkan oleh perusahaan, akhirnya perusahaan tidak bisa mendapatkan keuntungan. Selama ini, perusahaan memberikan kepercayaan kepada QC (*Quality Control*) untuk melatih karyawan baru. Penyebab masalah pelatihan yang tidak maksimal karena bagian QC diantara departemen A dengan departemen B dalam memberikan pelatihan kepada karyawan baru sangat berbeda, yaitu untuk departemen A, QC memberikan pelatihan kepada karyawan baru selama 1 minggu, agar karyawan baru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan memiliki tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang telah ditarget oleh perusahaan. Sedangkan untuk departemen B, hanya memberikan pelatihan kepada karyawan baru hanya 3 hari dan setelah itu karyawan baru tersebut dilepas untuk menyelesaikan target yang diminta oleh perusahaan. Akhirnya hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan baru tersebut belum maksimal, dan tidak bisa mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Inilah yang membuat perusahaan merasa dirugikan.

Penurunan jumlah peserta pelatihan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang dikarenakan pelatihan yang diberikan sering kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga terkadang karyawan yang sudah mahir namun diberikan pelatihan dasar atau pelatihan yang lebih umum sehingga kurang menarik bagi peserta pelatihan. Penurunan peserta pelatihan juga disebabkan karena perusahaan hanya berfokus dalam melatih para karyawan baru dan masih muda, sementara untuk para karyawan senior dianggap mereka sudah matang dan tidak perlu lagi mendapatkan pelatihan. Padahal karyawan yang senior juga perlu diberikan pelatihan untuk menunjang kinerja dan mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik, sehingga setiap karyawan yang berada pada level bawah, menengah dan atas, dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Permasalahan Lingkungan Kerja di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan, sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam melaporkan laporan pertanggungjawaban kegiatan yang diperoleh sehingga terjadi

penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Masalah lain yang ada di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yaitu disiplin kerja. Adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, diantaranya : masalah kehadiran dimana masih adanya karyawan yang sering telambat datang ke kantor serta memanipulasi absensi, begitu juga dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja masih ditemukannya karyawan yang sering melanggar peraturan seperti sering meninggalkan ruangan kerja serta mengabaikan peraturan yang ada pada kantor, masih adanya karyawan yang tidak menjaga kerahasiaan kantor seperti memberikan dokumen – dokumen penting ke pihak luar yang bukan merupakan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Masih ditemukannya karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan dengan sesuai standart pekerjaan serta melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan juga kurang teliti dalam bekerja serta kurang berhati-hati dalam bekerja. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang bulan Januari – Oktober 2021 :

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang
Januari – Oktober 2021

Bulan	Cuti	Izin	Alpa	Sakit	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	2	5	3	7	1	18
Februari	4	2	1	4	2	13
April	5	2	4	3	-	14
Mei	2	3	4	3	3	15
Juni	3	3	2	4	2	14

Bulan	Cuti	Izin	Alpa	Sakit	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran
Juli	1	3	8	2	-	14
Agustus	3	1	5	1	2	12
September	4	2	4	1	3	14
Oktober	2	2	5	4	1	14
Total	26	23	36	29	14	128

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, 2021

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juli dan Januari yaitu 18 orang karyawan dengan total keseluruhan dari bulan Januari – Oktober 2021 sebanyak 128 jumlah ketidakhadiran. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Hal tersebut menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi.

Faktor lainya yang tidak kalah penting yaitu loyalitas karyawan. Menurut (Ronaldy, 2019:117), Loyalitas karyawan adalah karyawan yang bersedia menggunakan semua keterampilan, waktu, dan pikiran untuk ikut membantu mencapai tujuan perusahaan tidak mengkhianati perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selagi orang tersebut masih menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Namun nyatanya masih sering terjadinya karyawan yang

sudah dapat menguasai pekerjaannya dengan baik dan mengatasi masalahnya sendiri memilih untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Department (HRD)* PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, Fenomena yang terjadi adalah rendahnya loyalitas karyawan yaitu beberapa karyawan kurang menjaga asset asset penting perusahaan misalnya menggunakan peralatan pabrik tidak sesuai dengan pemakaiannya, banyak karyawan yang mengabaikan peraturan organisasi seperti meninggalkan tempat saat jam kerja tanpa ijin, pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Masih ada beberapa karyawan yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, misalnya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan benar, beberapa karyawan kurang berkenan untuk lembur padahal target pekerjaan hampir memasuki batas waktu.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?
5. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang.
2. Sebagai sumbangan bagi PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang untuk lebih memperhatikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga Kinerja Karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Pelatihan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas terhadap Kinerja.
4. Hasil penelitian yang Penulis lakukan diharapkan akan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2016. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anjelika Wulan Tamba. "Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Columbindo perdana cabang manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2018. Vol. 7 No. 1.
- Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi. "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika". *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 2017. Vol. 3 No. 2.
- Arisona Chony Ronaldy, Irsan Tricahyadinata, Siti Maria. "Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen*. 2019. Vol. 11 (2).
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9*. 2015. No. 2.
- Berto Kristanto Purba. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan" (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*. 2017. Volume 4 No. 1.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2021. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Gouzali. Saydam. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Haryono, Siswoyo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti : Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Juanda. 2013. *Metodologi Penelitian*. Gunung Agung : Jakarta.

- Mangkunegara.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maykel P. Dareho, Paulus Kindangen, Christoffel Kojo. "Pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas pada kinerja karyawan pada PT Delisa Minahasa Manado". *Jurnal EMBA*.2017. Vol.5 No.3.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Ismail, Sri Hartono & Istiatin."Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Di Pt. Brantas Abipraya (Studi Kasus Di Proyek Bendungan Sidan Bali)".*Jurnal Widya Ganecwara*. 2021.Volume 11, No. 1.
- Muhyadi. 2014. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Debdikbud : Jakarta.
- Musanef. 2018. *Manajemen Kekaryawanan di Indonesia*.PT Gunung Agung, Jakarta.
- Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwopoespito. 2014. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Prasetya, Triguno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Priansa. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Riduwan. 2016. *Dasar-Dasar Statistika*.Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P Stephen. 2012. *Organizational Behavior 13th Edition*, New Jersey, Pearson Education Inc.
- Sanny, Lim dan Selby Kristanti. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3: 63-64.
- Santoso, Singgih. 2014. *SPSS Statistik Multivariat*. Elik Media Komputindo.Jakarta
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- Singodimedjo. 2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 2013. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sulbahri Madjir.Kamsrin sa'i.Baidowi abdhie 2015. *Panduan Pengolahan data dengan Program SPSS*. Palembang : Unsri press.
- Sumodiningrat. G. 2013. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Supranto, J. 2013. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Cetakan keempat. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. Jakarta : Rajawali Pres.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wursanto. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.
- Young. 2012. *Metodologi Penelitian*. PT.Rajagrafindo Persada.Jakarta.