

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MERAKSA RAYA GROUP**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
NURYADI**

19.01.11.00.41


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nuryadi
Nomor Pokok / NIM : 1901110041
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Proposal : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MERAкса RAYA GROUP**

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 10 - October - 2023 **Pembimbing I** :  Firdaus Sianipar, SE.MM
NIDN. 0203066401


Tanggal 10 - October - 2023 **Pembimbing II** :  Frecilia Nanda Melvani, SE.MM
NIDN. 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN.0205026401


Mariyam Zanariah, SE,M.M
NIDN. 0222096301

18/PS/DFE/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Nuryadi
Nomor pokok : 1901110041
Jurusan /prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : strata I
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MERAKSA RAYA GROUP

Penguji Skripsi :


Tanggal 10-October-2023

Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar, SE.MM
NIDN : 0203066401

Tanggal 10-October-2023

Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, SE.MM
NIDN : 0205069001

Tanggal 10-October-2023

penguji II : 
Dr. Yolanda Keybitha, SE.,M.Si
NIDN : 0226028303

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 10-October-2023

Ketua Program studi

Tanggal 10-October-2023


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


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuryadi

NPM : 1901110041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh-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 segala konsekuansinya.

Pelembang, September 2023



NURYADI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“ Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda.
Sekiranya merasa gagal dalam mencapai mimpi, jangan khawatir mimpi –
mimpi lain bisa diciptakan”**

(Windah Basudara)

Kupersembahkan kepada:

- ♣ Allah SWT**
- ♣ Kedua Orang Tua dan
Keluargaku**
- ♣ Para Dosen Yang Saya
Hormati**
- ♣ Semua kawan-kawanku**
- ♣ Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Meraksa Raya Group”. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE,MS. sebagai Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak, CA, CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Firdaus Sianipar, SE,. MM selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE.MM selaku Pembimbing kedua yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan dan arahan sehingga skripsi dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridianti Palembang.
6. Kepada Orang Tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
7. Kepada Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Meraksa Raya Group.

8. Para sahabat dan teman – teman seperjuanganku semuanya.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT. Untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamain.

Palembang , September 2023

NURYADI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vi
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2 Komunikasi	11
2.1.3 Pelatihan Kerja	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berfikir	28
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Tempat dan Waktu	32

3.1.1 Tempat Penelitian.....	32
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.2.1 Data Primer	33
3.2.2 Data Sekunder.....	33
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.4. Rancangan Penelitian	35
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
3.6. Instrumen Penelitian	38
3.7. Teknik Analisis	41
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	43
3.7.3 Analisis Koefisien Dertiminasi	43
3.8. Uji Hipotesis.....	44
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Hasil penelitian	47
4.1.1. Sejarah Perusahaan	47
4.1.2. Visi dan Misi PT. Meraksa Raya Group	47
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	48
4.2. Pembahasan	52
4.2.1. Karakteristik Responden	52
4.3. Analisis dan Pembahasan	54
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	54
4.3.2. Uji Asumsi Klasik	60
4.3.2.1. Uji Normalitas	60

4.3.2.2. Uji Multikolonieritas	61
4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas	61
4.3.2.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.3.2.5. Analisis Koefisien Korelasi	64
4.3.2.6. Analisis Koefisien Dertiminasi (R^2)	66
4.3.3. Uji Hipotesis Penelitian	67
4.3.3.1. Uji Simultan (Uji F)	67
4.3.3.2. Uji Parsial (Uji T)	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Jumlah Poplasi	32
Tabel 3.3 Variabel Dan DefinisiOperasional	34
Tabel 3.4 Skala Likert Pengukuran.....	37
Tabel 3.5 Inteprestasi Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan kerja (X3)	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komunikasi (X2)	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X3).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.15 Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.16 koefisien Dertiminasi (R^2)	64

Tabel 4.17 Hasil Uji F	65
Tabel 4.18 Hasil Uji T	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46

ABSTRAK

Nuryadi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meraksa Raya Group. (dibawah bimbingan bapak Firdaus Sianipar SE. MM dan Ibu Frecilia Nanda Melvani , SE., MM).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meraksa Raya Group.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 42 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh: $Y = 1.222 + 0,486 (X_1) + 0,281 (X_2) + 0,234 (X_3) + e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,580$ atau 58% yaitu variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 58 % sedangkan sisanya 42 % dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F

berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 26.0 pada uji F diperoleh F hitung 19.894 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan pelatihan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel lingkungan kerja secara parsial diperoleh nilai signifikan $t < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel pelatihan kerja diperoleh nilai signifikan $0,035 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi dan pelatihan kerja. Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nuryadi, The Influence of the Work Environment, Communication and Job Training on Employee Performance. PT Meraksa Raya Group. (under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar SE. MM and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM).

This thesis aims to find out whether there is a significant influence of the Work Environment, Communication and Job Training on the Performance of PT.Meraksa Raya Group Employees.

The population in this study was 42 employees and the sample taken was 42 respondents. The types of data in this research are primary and secondary data. The primary data obtained by the author was by distributing questionnaires to respondents, by carrying out a multiple linear regression equation test obtained: $Y = 1.222 + 0.486 (X1) + 0.281 (X2) + 0.234 (X3) + e$ with the coefficient of determination obtained $R^2 = 0.580$ or 58%, namely the independent variables (ape environment, communication, and job training) which influence the dependent variable (employee performance) by 58% while the remaining 42% is explained by variables not studied. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using the T test and F test

Based on the results of data processing with SPSS 26.0 in the F test, the F count was 19,894 with a significant value of $0.000 < 0.05$ which shows that the work environment variables (X1), communication (X2), and work training (X3) jointly influence employee performance variables. . In the t test for the partial work environment variable, a significant t value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which shows that the work discipline variable partially influences employee performance. And the t test for the communication variable obtained a significant value of $0.006 < 0.05$, which shows that the communication variable partially influences employee performance. And the t test for the job training variable obtained a significant value of $0.035 < 0.05$, which shows that the job training variable partially influences employee performance.

Keywords: Work Environment, Communication and job training. Employee performance

RIWAYAT HIDUP

Nuryadi dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Juli 2001 dari Ayah Suhaimi dan Ibu Yuliana, anak ke 4 dari 4 bersaudara

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 25 Palembang. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 33 Palembang. Sekolah Mengengah Atas diselesaikan pada tahun 2018. Pada tahun 2019 meneruskan pendidikan sarjana strata I (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2023

Nuryadi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang maupun jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang di operasikan dengan bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan motif atau intensif keuntungan.”(Hermanto, 2022:39).

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Efektifitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset yang penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga mengembangkan sumber daya manusia ditetapkan pada urutan tertinggi. Menurut Edwin B.Flippo (2010 : 3) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan baik individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2006:16) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

Kinerja karyawan adalah bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan di PT. Meraksa Raya Group akan meningkat apabila sesuai dengan target perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil karyawan saat bekerja. Dalam melakukan kegiatan tersebut terdapat permasalahan yang terjadi yaitu penurunan kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group tahun 2022 yang jauh dari standar minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1

Data kinerja Kinerja Karyawan PT. Meraksa Raya Group.

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan							
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun				Rata-rata penilaian	Keterangan
		2019	2020	2021	2022		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	81	83	Sedang
Prestasi	75	79	80	79	78	80	Sedang

kerja							
Total		84	80	78	80	81	Sedang

Sumber: PT. Meraksa Raya Group (2023)

Keterangan Kategori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

>90 = Tinggi

Pada tabel 1.1 Terlihat bahwa pada periode tahun 2019-2022 kinerja karyawan pada PT .Meraksa Raya Group mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam empat tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi ataupun perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh apa yang dicapainya (Siregar, 2019).PT Meraksa Raya Group ditemui

beberapa kendala seperti kondisi lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tata ruang yang tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Suara yang ditimbulkan oleh kendaraan yang berada didekat PT. Meraksa Raya Group yang sering mengganggu konsentrasi karyawan dalam mengerjakan tugas, sehingga kinerja sehingga turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Setelah lingkungan kerja, faktor lainnya adalah komunikasi. komunikasi dalam suatu perusahaan berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling mengerti satu sama lainnya agar terjadi keharmonisan komunikasi. Komunikasi merupakan perpindahan informasi atau ide dari seseorang ke orang lain (Ardiansyah, 2016). Komunikasi pada PT. Meraksa Raya Group dimana pernah terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi antara atasan dan bawahan atau dengan karyawan lainnya, dan keterlambatan karyawan dalam memberikan informasi kepada karyawan lainnya.

Setelah lingkungan kerja dan komunikasi, faktor lainnya adalah pelatihan kerja, pelatihan kerja merupakan suatu cara yang diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan. Dengan diadakannya pelatihan kerja maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang

terhadap pengembangan nilai manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pelatihan ini berguna untuk meningkatkan hard skill agar tidak diremehkan oleh senior atau atasan. (Siti Mufidah, 2020). Pelatihan kinerja PT Meraksa Raya Group juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terjadi karena karyawan kurang menyukai materi pelatihan materi yang dianggap tidak menarik bagi karyawan dan juga masih kurangnya keahlian beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti kurang mengerti apa yang harus dikerjakannya dan masih harus menunggu arahan dari pimpinan. Pekerjaan yang dilakukan cenderung memakan waktu yang lama kurangnya inisiatif atau ide-ide dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki perkembangan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan.

Melihat dari ruang lingkup yang sangat luas mengenai kinerja karyawan maka permasalahan pada penelitian hanya terbatas pada lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja jika kinerja karyawan menurun tidak di atasi dengan profesional maka akan berdampak negatif pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan, maka penulis akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meraksa Raya Group**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja keryawan pada PT. Meraksa Raya Group ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Meraksa Raya Group ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya tujuandalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Meraksa Raya Group

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga memberikan masukan bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja yang di alami karyawan serta sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT. Meraksa Raya Group.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aurora Noel Saputri, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo*", Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Juni, 2022, hal . 9-23.
- Anita Damayanti, Rhanty Intan Sahasrakirna dan Adeline Vinda Septiani, "*Pengaruh Jumlah Produksi Sampah, Banyaknya Pemukiman di Bantaran Sungai, dan banyaknya Lereng Terhadap Jumlah Desa yang terkena Banjir*", Statistika ,Mei, 2020, hal. 31-44.
- D.O Ardiansyah, "*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Oleh Kepuasan Kinerja*", Jurnal Bisnis dan Manajemen, Januari, 2016, hal. 18.
- Denny Triasmoko, Moch Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono, "*pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan*" , jurnal administrasi bisnis , Juli, 2014, hal. 1-10.
- Effendy, Onong Uchjana, 2013, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ervan Robyardi, Emma Lilianti dan Muhammad Sobri , "*Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat air kumbang banyuasin*", *Jurnal Manivestasi* , Desember, 2021, hal. 261-275.
- Fiya Mila Fatmawati,"*Kinerja Karyawan Ditinjau dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar*", *Edunomika* ,Februari, 2020,hal. 338-346.
- Huseno, Tun, 2015, *Kinerja Pegawai*, Malang: Media Nusa Creative.
- Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, "*Pengaruh Sistem Informaasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu*", Jurnal Pfofesional Unived , Juni, 2019, hal. 42-60.
- Ivo Maelina Silitonga dan Mitha Christina Ginting, "*Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan Dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Properti Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*", *JURNAL MANAJEMEN VOLUME 5*, 2019, hal. 195-203.
- IlhamJunaidi,"*Analisis Data dalam Penelitian Pariwisata*", Jurnal Kepariwisataaan,Februari, 2016, hal, 59-74.

- Muminto Arief, "*Komunikasi Sosial Dalam Membangun Ekonomi Kerakyatan*" , jurnal pustaka dian mas , Juli, 2022, hal 14-19.
- Muhammad Rifqi Ananto dan Tazkiyyah Nurrohman," *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi , Maret, 2023,hal. 125-137.
- Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh Saleh dan Henriette D Titaley, "*Analisis Faktor-faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah*", Jurnal Simetrik, Juni, 2021, hal. 432-439.
- Nela Pima Rahmawati, Bambang Swato, Arik Prasetya, "*Penganruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Administrasi Bisnis,Maret, 2014, hal. 1-9.
- Priadana Sidik, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Book.
- Reza Adrian Siregar," *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Super Setia Sagita Medan*", Jurnal Ilmiah Socio Sectrum, November 2019, hal 274
- Ria Putri Oktaviani dan Eka Novita Indra, "*komunikasi interpersonal pelatih sepak bola*", Medikora, Oktober, 2014, hal. 1-16.
- Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "*Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*", Jurnal Ilmiah Socio Secretum,November, 2019, hal. 273-281.
- Siti Mufidah, Eny Kustiyah,dan Bambang Mursitoh "*Pelatihan kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo*", Edunomika, Februari 2020, hal 145-147.
- Silvera Wanasapurta dan Liliana Dewi, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek*", Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis ,Oktober, 2020, hal. 494-503.
- Silaen, Novia Ruth, 2021, *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: Rajawali Pers.
- Setiawati, "*Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada perusahaan BEI, Jurnal Inovasi Penelitian*", Januari, 2021, hal. 1581-1590.
- Sinaga, Dameria, 2014, *Satistik Dasar*. Jakarta timur: UKI PRESS.
- Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.