

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PEMBERDAYAAN
KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ETIKA SUMBER ALAM
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

FIRA NURISLAMI

NPM.200.111.0167

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : FIRA NURISLAMI
Nomor Pokok/NIM : 2001110167
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA,
PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. ETIKA SUMBER ALAM
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 1-9-2024

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

Tanggal 1-9-2024

Pembimbing II 
Herman Efriзал, S.E., M.M
NIDN. 0202066602

115/PS/DFEB/24


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi



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


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

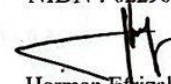
Nama : FIRA NURISLAMI
Nomer Pokok/NPM : 2001110167
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA,
PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ETIKA SUMBER
ALAM PALMBNG

Penguji Skripsi

Tanggal 1-9-2024 Ketua Penguji


Uli Amri, SE, M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 1-9-2024 Penguji I


Herman Farizal, S.E., M.M
NIDN. 0202066602

Tanggal 1-9-2024 Penguji II


Agustina Marzuki, S.E., M.Si.
NIDN : 0008086502

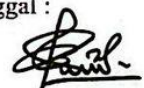
115/PS/DFEB/24

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal



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

Ketua Program Studi
Tanggal :


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Untuk sukses, kamu perlu mempercayai dirimu sendiri, terutama disaat tidak
ada seorangpun, yang percaya padamukamu**

(Chairul Tanjung)

Skripsi ini Kupersembahkan untuk :

- **Allah SWT**
- **Kedua Orang Tuaku Tersayang**
- **Saudara ku**
- **Dosen Unanti**
- **Sahabat Terbaikku**
- **Calon Suami di Masa depan**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fira Nurislami
Nomor Pokok/NPM : 2001110167
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan
Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam
Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024

1000
Rp
METERAI
TEMPEL
CG985AKX521058290
FIRA NUR ISLAMI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Karena berkat nikmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang”** dengan tepat waktu. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Ulil Amri, SE, MSi. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

5. Herman Efrizal, S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu,tenaga dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini
6. Pimpinan beserta seluruh Staf karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
7. Kepada Ayahanda Haryoko dan ibunda Hasni nilawati, terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, perhatian, semangat, kasih sayang, kesabaran, dan doa yang tidak pernah berhenti untuk keberhasilanku.
8. Kepada cinta kasih saudaraku Intan Mawarni, Diva mulia fajri,iqbal alfaris. Terima Kasih atas segala doa,motivasi, yang telah diberikan
9. Serta sahabat yang selalu memberi banyak bantuan juga semangat (Anisa,Vina, Ria, Derta, Riza dan Mery) Dan teman seperjuangan Ekonomi dan Bisnis angkatan 2020.
10. Tuan pemilik NIM 2001110165 yang telah membersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak juga senantiasa sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan skripsi ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Yarobbal'Alamin.

Palembang, Desember 2023

Fira Nurislami

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pelatihan Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian pelatihan.....	8
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan.....	9
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan.....	9
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	11
2.1.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	13
2.1.2 Pemberdayaan Karyawan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan Karyawan.....	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pemberdayaan Karyawan.....	17

2.1.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.2 Jenis- jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4 Kinerja	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.1.4.2 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	24
2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
2.3 Kerangka Berpikir.....	27
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.3.3 Sampling	34
3.4 Rancangan Penelitian.....	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
3.5.1 Variabel Penelitian	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.6.1 Teknik Analisis Data	40
3.6.1.1 Uji Persyaratan Instrumen	41

3.6.1.2 Uji Validitas	41
3.6.1.3. Uji Reabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.1.1 Uji Normalitas	42
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	43
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda	44
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	45
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.7.5 Uji Hipotesis	46
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F)	46
3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	52
4.1.3 Struktur organisasi dan Uraian Tugas	56
4.2 Karakteristik Penelitian dan Pembahasan	68
4.2.1 Karakteristik Responden.....	69
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	72
4.3.1 Hasil Uji Validitas	75
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	75
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	76
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.6 Analisis koefisien Korelasi (r)	81
4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.8 Uji Hipotesis	82

4.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	83
4.8.2 Uji Parsial (Uji t)	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	25
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	30
3.2 Bagian dan Jumlah Karyawan	33
3.3 Definisi Operasional	37
3.4 Skala <i>Likert</i> dan Bobot nilai jawaban responden	40
3.5 Karakteristik Pendidikan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	73
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan lama bekerja	70
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1).....	72
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Karyawan (X_2).....	73
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_3)	73
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y).....	74
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X_1).....	75
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pemberdayaan Karyawan (X_2).....	75
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)	75
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	75
4.11 Hasil Uji Normalitas	76
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.14 Hasil Analisis regresi linear berganda	79
4.15 Analisis Koefisien Korelasi.....	80
4.16 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	82
4.17 Uji Simultan (Uji F).....	82
4.18 Uji Parsial (Uji t)	84

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	28
4.1 Struktur Organisasi PT. Etika Sumber Alam Palembang.....	55

ABSTRAK

ABSTRAK FIRA NURISLAMI.” Pengaruh Pelatihan Kerja Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang “(Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.M.si dan Bapak Herman Efrizal SE.MM)

Rumusan masalah adalah Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah Pengaruh pelatihan Kerja Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Etika Sumber Alam Palembang Secara simultan dan parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1.916 + 0,271 X_1 + 0,319 X_2 + 0,354 X_3 + e$ Dengan menggunakan SPSS 21. Hasil Uji F hitung sebesar 7.543 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu nilai signifikansi jauh lebih kecil daripada konstan (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Pelatihan Kerja (X_1), Pemberdayaan Karyawan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Secara simultan dan bersama sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan. Hasil Uji T menunjukkan t hitung Pada Variabel Pelatihan kerja = 3,657 dengan nilai signifikansi $0,11 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel Pemberdayaan karyawan = 3,965 dengan nilai signifikansi $0,47 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Etika Sumber Alam Palembang Hasil Uji t hitung pada variabel Lingkungan kerja = 4.165 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber Alam Palembang .

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah Pelatihan Kerja Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja PT. Etika Sumber Alam Palembang berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FIRA NURISLAMI ABSTRACT. "The Effect of Employee Empowerment Job Training and Work Environment on Employee Performance of PT. Etika Sumber Alam Palembang" (Under the guidance of Mr. Ulil Amri, SE.M.si and Mr. Herman Efrizal SE.MM)

The problem formulation is the Influence of Job Training, Employee Empowerment and Work Environment on PT Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics. The purpose of this research is to test whether the influence of employee empowerment work training and the work environment influences employee performance at PT. Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics Simultaneously and partially. Based on the research results obtained from the multiple linear regression equation $Y = 1,916 + 0.271$ Therefore, the significance value is much smaller than constant (α) 0.05, it can be stated that the independent variable includes Job Training (X_1). Employee Empowerment (X_2) and Work Environment (X_3) Simultaneously and together significantly influence Employee Performance (Y). The results of the T Test show that the calculated t for the Job Training Variable = 3.657 with a significance value of $0.11 < 0.05$, which means there is a significant influence of job training on the performance of PT employees. Palembang Natural Resources Ethics. The test results show that the t count on the employee empowerment variable is 3.965 with a significance value of $0.47 > 0.05$, which means there is a significant influence of employee empowerment on employee performance at PT. Palembang Natural Resources Ethics Calculation test results on the work environment variable = 4,165 with a significance value of $0.00 < 0.05$, which means there is a significant influence of the work environment on PT Etika Sumber Alam Palembang Natural Resources Ethics

The conclusion that can be drawn is that Job Training Empowers Employees and the Work Environment of PT. Etika Sumber Alam Palembang has a significant influence on PT Etika Sumber Alam Palembang.

Keywords: Job Training, Employee Empowerment, Work Environment, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

FIRA NURISLAMI, Dilahirkan di Lubuk Linggau, Pada tanggal 17 Maret 2002 dari Bapak Haryoko dan Ibu Hasni nilawati, anak ke 2 dari 3 bersaudara .

Sekolah Dasar diselesaikan Pada tahun 2014 di SD Negeri Rantau Jaya , Sekolah Menengah Pertama di Pondok Pesantren Bahrul Ulum dan selanjutnya sekolah menengah atas Pada tahun 2020 di Pondok Pesantren Bahrul Ulum. Pada tahun 2020 memasuki perguruan tinggi Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Studi Managemen

Palembang, maret 2024

Fira Nurislami

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yaitu membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak dalam kehidupan organisasi, dengan menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi karena karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan sistematis

PT. Etika Sumber alam Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan batubara yang berdiri pada tahun 2018. Perusahaan menanamkan landasan manajemen yang kuat dengan menganut sistem manajemen terbuka agar seluruh manajemen eksekutif memiliki komitmen dan kepercayaan bersama untuk pengembangan bisnis dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

Kinerja menjadi salah satu cara dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut suatu pedoman dalam manajemen personalia untuk menilai hasil kerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan selama periode tertentu. pelatihan menjadi salah satu faktor pendorong bagi karyawan agar lebih bekerja keras dalam menjalankan tugas-tugas diperusahaan.

Kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan, karena dengan adanya pelatihan setiap karyawan dapat memperbaiki setiap kesalahan yang mungkin pernah dilakukan, agar dapat lebih mengembangkan kemampuan ketrampilan atau talenta yang ada, sehingga dapat berpengaruh terhadap sebuah kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian setiap karyawan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya Menurut Handoko dalam (Haryati, 2019:22), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Dalam suatu perusahaan. Selain pelatihan faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan karyawan adalah strategi yang digunakan perusahaan untuk memberi ruang bagi karyawannya membuat keputusan dan berperilaku sesuai tujuan perusahaan. Strategi ini membuat karyawan lebih punya rasa bangga dan ownership terhadap pekerjaan mereka. Adanya ruang untuk mengambil

keputusan sendiri juga mendorong mereka berpikir kreatif serta berinovasi. Menurut Saleem *et al.* (2019:32), pemberdayaan karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi,

Pemberdayaan karyawan bisa menjadi taktik motivasi yang lembut namun efektif. Selain menambah produktivitas perusahaan, karyawan juga akan merasa lebih puas. Ini pada akhirnya bisa memberi dampak positif pada kultur perusahaan, baik secara internal maupun dalam hubungan eksternal.

Selain pelatihan kerja dan pemberdayaan karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kebisingan, dan sebagainya (Nitisemito, 2018:183). Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kondisi karyawan, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara agar dapat bekerja lebih efektif. Untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian yang diinginkan oleh suatu perusahaan semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, fenomena yang berkaitan dengan pelatihan kerja masih rendah yang disebabkan karena hanya

mengandalkan pelatihan yang berupa seminar setiap 6 bulan sekali, dari pernyataan tersebut kita bisa lihat bahwa pelatihan yang dilakukan PT. Etika sumber alam Palembang belum optimal,

Selain itu masalah pemberdayaan karyawan hal ini bisa dilihat dari karyawan yang belum memahami tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan pekerjaan yang menyebabkan sering terlambatnya penyelesaian pekerjaan dan ada beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan keadilan dengan adanya perhatian berlebihan dari atasan dan atasan memberikan keberberapa karyawan tertentu sehingga mempengaruhi rasa percaya diri karyawan terhadap kompetensi yang dimiliki hal ini disebabkan tidak ada dukungan dari pihak manajemen, kurangnya pemahaman manager terhadap kompetensi karyawan . pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawanya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien.

Setelah pelatihan kerja yang belum optimal dan pemberdayaan karyawan yang kurang baik faktor lainnya adalah masalah lingkungan kerja dimana keadaan fasilitas didalam ruangan yang kurang baik seperti kursi, komputer, ATK dan tata cahaya yang kurang terang serta sirkulasi udara yang tidak segar ditempat kerja menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaanya dan memperlambat karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Dengan kondisi diatas maka akan menimbulkan cepat lelah dalam bekerja dan menurunkan kreativitas

karyawan. Sementara lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara pemimpin dengan karyawan kurang adanya komunikasi yang baik, dan kurangnya perhatian dari atasan atau pemimpin sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis.

Berdasarkan uraian diatas, serta guna mengkaji lebih jauh, penulis akan melakukan penelitian untuk kepentingan pembuatan skripsi dengan judul :

” Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber alam Palembang ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang?
3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang
2. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Etika sumber alam Palembang
3. Pengaruh pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber alam Palembang
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber alam Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian saya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan, serta dapat mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan-persoalan yang sesungguhnya

2. Bagi Civitas Akademika

Agar dapat menambah informasi yang lebih baik para pembaca dan sebagai acuan bagi peneliti yang berminat membuat penelitian dibidang yang sama dan menambah variabel yang tidak ada diteliti dipenelitian ini

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan utama yang menyangkut bidang - bidang yang berkaitan dengan pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika sumber alam Palembang

Azwar, S. (2011). *Metode penelitian*. Yogyakarta: pusaka pelajar.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Cetakan Kedua belas. Remaja Rosdakarya:

Bandung

Arikunto, (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*.

Jakarta : Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*"

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis* Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

Juliansyah Noor, 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta : kencana

Masram, 2017. *Managemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo:

Zifatama Publisher.

Mondy. R. Wayne, Noe Robert M. 2017. *Human Resource Management*, Tenth Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga,

Jakarta

Nitisemito.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso).*Jurnal Managemen Personalia*,183.

Rivai, Veithzal Dan Jauvani Sagala. 2011. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari Teori ke praktis*. Jakarta: Rajawali Press. Edition.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*.Bandung Penerbit Alfabeta.

Sugiono. 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Sugiono, (2016),” *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,” Penerbit Alfabet Bandung.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.bb

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Managemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press

Sedarmayanti. 2016. *Managemen Sumber Daya Reformasi Birokrasi Dan Managemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama. Bandung: CV. Mandar Maju.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Managemen Pengembangan Sumber Daya

Manusia Pustaka Pelajar :Yogyakarta

Sedarmayanti 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan*

Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja. PT Refika
Aditama. Bandung.

Sedarmayanti 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*