

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
PELATIHAN DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN WYNDHAM OPI HOTEL PALEMBANG**

**SKRIPSI**



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

Diajukan Oleh :

**Amelia Pratiwi**

**NPM. 20.01.11.0143**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**

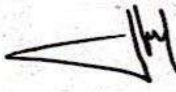
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amelia Pratiwi  
Nomor Pokok/NIRM : 20.01.11.0143  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,  
Pelatihan dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja  
Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 2-4-24 Pembimbing I :   
Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si.  
NIDN : 0201018001


Tanggal 2-4-2024 Pembimbing II :   
Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal 2-4-2024


Dr. Misy Mikial, SE, M.SIAk, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 2-4-2024



Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301

195 /PS/DFEB/24

CS Scanned with CamScanner


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Amelia Pratiwi  
Nomor Pokok/NIRM : 20.01.11.0143  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,  
Pelatihan dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja  
Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang

Penguji Skripsi :

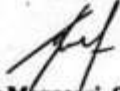
Tanggal 2-4-2024

Ketua Penguji :   
Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si.  
NIDN : 0201018001

Tanggal 2-4-2024

Penguji I :   
Herman Efrizal, SE, MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 1-4-2024

Penguji II :   
Veny Mayasari, SE, MM  
NIDN : 0204078902

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 2-4-2024



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

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 2-4-2024



Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

iii

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

*“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”*

### ***Kupersembahkan kepada :***

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amelia Pratiwi

Npm/Nomor Pokok : 20.01.11.0143

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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 segala konsekuensinya.

Palembang, Februari

 10000  
METERAI  
TEMDEL  
99BAK0814037577  
Amelia Pratiwi

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

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

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti dan Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Ibu Herman Efrizal, SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti

7. Pimpinan Wyndham Opi Hotel Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan proposal skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Maret 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.3 Pengertian Penilaian Kinerja.....	14
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.1.1.5 Dimensi Kinerja Karyawan.....	16
2.1.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	18



2.1.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ....	19
2.1.2.3	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	21
2.1.2.4	Dimensi Lingkungan Kerja .....	23
2.1.2.5	Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3	Disiplin Kerja .....	25
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	25
2.1.3.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	26
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.4	Dimensi Disiplin Kerja .....	32
2.1.3.5	Indikator Disiplin Kerja .....	33
2.1.4	Pelatihan .....	34
2.1.4.1	Pengertian Pelatihan .....	34
2.1.4.2	Metode Pelatihan .....	35
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	36
2.1.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	37
2.1.4.5	Dimensi Pelatihan .....	38
2.1.4.6	Indikator Pelatihan .....	39
2.1.5	Jenjang karir .....	41
2.1.5.1	Pengertian Jenjang Karir .....	41
2.1.5.2	Tujuan pengembangan jenjang karir .....	42
2.1.5.3	Faktor-faktor perkembangan jenjang karir .....	43
2.1.5.4	Dimensi Jenjang Karir .....	44
2.1.5.5	Indikator-indikator Jenjang Karir .....	45
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan .....	46
2.3	Kerangka Berfikir .....	50
2.4	Hipotesis .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	55
3.1.1	Tempat Penelitian .....	55
3.1.2	Waktu Penelitian .....	55

3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.2.1 Sumber Data .....	56
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	56
3.3 Populasi,Sample,dan Sampling .....	58
3.3.1 Populasi .....	58
3.3.2 Sample .....	59
3.3.3 Teknik Sampling .....	59
3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	60
3.4.1 Variabel Penelitian .....	60
3.4.2 Defenisi Operasional .....	60
3.5 Instrumen Penelitian .....	62
3.5.1 Uji Validitas.....	63
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	63
3.6 Teknik Analisa Data .....	64
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	66
3.8 Uji Hipotesis Statistik .....	66
3.8.1 Uji Simultan, digunakan uji F .....	67
3.8.2 Uji Secara Parsial, digunakan uji t .....	68
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum.....	71
4.1.1 Sejarah Wyndham Opi Hotel Palembang.....	71
4.1.2 Visi dan Misi .....	72
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	72
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	73
4.2 Pembahasan dan interpretasi .....	78
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	78
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	79
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	80

4.3.1 Uji Validitas .....	80
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
4.3.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	85
4.3.3.1 Analisa Linier Berganda.....	88
4.3.4 Koefisien Determinasi.....	89
4.4 Uji Hipotesis Penelitian .....	90
4.4.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	90
4.4.2 Uji Parsial ( Uji t ).....	90
4.5 Pembahasan.....	91
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	83
<b>LAMPIRAN</b> .....	85

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan.....	46
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.3 Skala Likert .....	63
Tabel 3.4 Interval Koefisien.....	66
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	80
Tabel 4.2 Hasil Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	81
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X3) .....	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Jenjang Karir (X4) .....	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas .....	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	87
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Uji Gletser ...	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	89
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	72
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	79
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

## ABSTRAK

**Amelia Pratiwi, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE,MM)**

Hotel Wyndham Opi merupakan hotel bintang 5 yang cukup terkenal dikalangan masyarakat di Palembang selain itu juga wisatawan mancanegara pun bisa menginap di hotel tersebut karena jaraknya yang tidak jauh dari jalur pusat Kota. Selain itu juga memiliki akses yang baik terhadap stasiun LRT yang bisa juga dihubungkan ke tempat bandara serta pusat pembelajaran yang dekat dari hotel tersebut, sehingga cocok untuk dijadikan tempat menginap baik untuk liburan ataupun perjalanan bisnis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan jenjang karir dapat meningkatkan kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang.. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan variabel pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan Dan variabel jenjang karir mempengaruhi kinerja karyawan. Wyndham Opi Hotel Palembang Palembang harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan pelatihan, sebaiknya melakukan mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang.

***Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, Jenjang Karir dan Kinerja***

## **ABSTRACT**

***Amelia Pratiwi, The Influence of the Work Environment, Work Discipline, Training and Career Path on the Performance of Wyndham Opi Hotel Palembang Employees (Under the guidance of Mrs. Dr. M.Ima Andriyani, SE., M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, MM)***

*The Wyndham Opi Hotel is a 5 star hotel which is quite well known among the people in Palembang. Apart from that, foreign tourists can also stay at this hotel because it is not far from the city center. Apart from that, it also has good access to the LRT station which can also be connected to the airport and learning center which is close to the hotel, making it suitable as a place to stay for holidays or business trips. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, work discipline, training and career path on the performance of Wyndham Opi Hotel Palembang employees. The results of this research show that work discipline and career path can improve the performance of Wyndham Opi Hotel Palembang employees.*

*The results of simultaneous hypothesis testing show that work environment variables, work discipline, training and career path jointly influence the performance of Wyndham Opi Hotel Palembang employees. Partial test results also show that work environment variables influence employee performance, work discipline variables influence performance. employee training variables do not affect employee performance and career path variables influence employee performance. Wyndham Opi Hotel Palembang Palembang must pay more attention to the work environment and training, it is best to evaluate and avoid factors that can hinder the performance process of Wyndham Opi Hotel Palembang employees..*

***Keywords: Work Environment, Work Discipline, Training, Career Path and Performance***



## **RIWAYAT HIDUP**

Amelia Pratiwi dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 7 Juli 2000, merupakan anak ke Tiga dari Tiga bersaudara, dari pasangan bapak Achmad Sudiran dan ibu Lusianna. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2013 di SD Negeri Warga Mulya, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2015 di SMP negeri 4 Plakat Tinggi. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2018 di SMK negeri 6 Palembang. Pada tahun 2019, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Amelia Pratiwi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Nuri Annisa Fitr ; Hisbullah Basri, Ima Andriyani; Nur Even, 2023:2) . Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Seiring dengan adanya inovasi yang bagus dan produk yang berkualitas, perusahaan membutuhkan SDM yang hebat di belakang bisnis. Karyawan adalah aset terpenting dalam organisasi, yang tanpanya, tujuan dan sasaran tidak mungkin tercapai Bello dalam(Nuri Annisa Fitr ;Hisbullah Basri, Ima Andriyani; Nur Even, 2023:2) Seorang karyawan yang merasa dihargai akan menciptakan lingkungan yang produktif dan termotivasi untuk tetap berada di perusahaan sehingga memberikan pekerjaan terbaik.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan, suatu perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan karena produktif atau tidaknya para pegawai akan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan (Rachmawati 2018:17)

Menurut Prasadja (2018:62) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan secara optimal dapat terwujud dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik. Selain itu, agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi Sedarmayanti (2018:27). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2019: 132) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Kemudian menurut Kasmir (2018: 77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Seseorang karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan di perusahaan tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku (Sutrisno (2019:89).

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting sekali dilakukan secara berkesinambungan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam rangka

pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2016:2)

Menurut Harsuko (2016:152) Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu). Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu (Larasati 2018:110). Pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang di peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir merupakan perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi (Paputungan, 2016:5)

Menurut Pranitasari, (2019:4) karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu

pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karier dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Wyndham Opi hotel grand opening pada tahun 2018 dengan kapasitas 257 kamar, dilengkapi dengan fasilitas bintang 5 seperti Pool, *Gym*, *Sauna*, *Meeting Room*, *Grand Ballroom* yang kapasitas nya maksimal 3.000 pax. Hotel Wyndham Opi merupakan hotel bintang 5 yang cukup terkenal dikalangan masyarakat di Palembang selain itu juga wisatawan mancanegara pun bisa menginap di hotel tersebut karena jaraknya yang tidak jauh dari jalur pusat Kota. Selain itu juga memiliki akses yang baik terhadap stasiun LRT yang bisa juga dihubungkan ke tempat bandara serta pusat pembelajaran yang dekat dari hotel tersebut, sehingga cocok untuk dijadikan tempat menginap baik untuk liburan ataupun perjalanan bisnis.

Berdasarkan hasil observasi awal ada beberapa permasalahan yang terjadi di Wyndham Opi Hotel Palembang yaitu masalah dalam lingkungan kerja disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu tata ruangan yang tidak tersusun rapi sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, Minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak leluasanya karyawan dalam bergerak, hal ini diakibatkan tata letak posisi ruangan kerja yang kurang diperhatikan dalam pengelolaanya membuat ruangan kerja menjadi sumpek dan sempit.

Kemudian masalah lainnya adalah kurangnya disiplin karyawan yang salah satu faktornya adalah karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan seperti karyawan datang terlambat sehingga pada saat bekerja karyawan selalu tergesa-gesa dalam bekerja, sering terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Akibat dari masalah ini terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan seperti karyawan tidak selalu memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. dibawah ini tabel absensi karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
			Sakit	Persentase	Telat	Persentase
1	Januari	93	3	3,23 %	7	7,53 %
2	Februari	93	6	6,45 %	5	5,38 %
3	Maret	93	2	2,15 %	6	6,45 %
4	April	93	6	6,45 %	4	4,30 %
5	Mei	93	3	3,23 %	5	5,38 %
6	Juni	93	5	5.38 %	7	7,53 %
7	Juli	93	8	8.70 %	2	2.15 %
8	Agustus	93	4	4,30 %	6	6,45 %
9	September	93	6	6,45 %	3	3,23 %
10	Oktober	93	5	5.38 %	4	4,30 %

*Sumber : Wyndham Opi Hotel Palembang 2024*

Dapat lihat dari tabel 1.1 diatas, terlihat banyak karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang masih memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satunya adalah kurang waktu. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk.

Masalah yang terjadi pada pelatihan kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja. Kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan khususnya pelatihan berbahasa Inggris, mengingat komplain yang sering terjadi adalah karena kurangnya pemerataan kemampuan berbahasa Inggris seluruh karyawan. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga untuk mendapatkan satu reward perlu waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarier juga memerlukan waktu yang cukup lama. Sehingga dengan hal tersebut membuat minat karyawan untuk dipromosikan rendah karena karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan satu penghargaan

Berdasarkan penelitian terdahulu Widya Fransiska Sihombing, Ade Parlaungan Nasution, Yudi Prayoga, (2021:2) dan Isnaeni Rokhayati, Heri Setiawan Brian Jordi Bagaskara, Aprilia, (2021:3) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja



karyawan. Penelitian Merlina Aspita Edi Sugiono, (2019:2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Faradistia R. Papatungan, (2018:4) Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung, (2020:7) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan penelitian Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng, Ratnasari, Moch Aminudin Hadi, (2021:5). Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan tentang topik yang di angkat oleh peneliti. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang?

- 4) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang?
- 5) Apakah ada pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian yaitu, bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang
- 3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang
- 4) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang
- 5) Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Wyndham Opi Hotel Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian memiliki manfaat secara teoritis dan praktis. Berikut adalah manfaat pada penelitian ini:

## 1. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridianti.

### b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, jenjang karir dan kinerja karyawan dan bagi peneliti berikutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, jenjang karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan*. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1–20.
- Adityansah, I., & Arwiyah, M. Y. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (studi Pada Pd. Bpr Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon)*. *eProceedings of Management*, 7(3)
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks
- Euis lisnawati, indra permadi. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MTF Sukabumi*. *Jurnal Ekonomak*, IV(3), 24–31.
- Emanuel Hardianto Iswandi 1), S. 2). (2019). *Studi Kasus Kompensasi, Jenjang Karier, Dan Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa*. *Jurnal LP3M*, 5(2), 110–118.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Elida Putri Sinaga, Sri Langgeng, Ratnasari, Moch Aminudin Hadi, (2021) *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil* *Jurnal Trias Politika*, Vol 5. No.2: 128 – 127
- Faradistia R. Papatungan, 2018, *Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca* *Jurnal EMBA 679 Vol.1 No.*, Hal. 679-688

- Faradistia, R. P. 2013. *Motivasi, jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol. 1, No. 4, Hal. 679-688.
- Fathussyaadah, E., & Ratnasari, Y. (2019) *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi*. Jurnal Ekonomak, V(2), 16–35
- Hasibuan, H.M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hartono, S., & Kristiyana, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasa r*(Adi Santoso (ed.)). CV. Alliv Renteng Mandiri
- Hariandja, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hokgy Wicaksono , 2019 *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kharisma Gunamakmur, Sagora Vol. 7, No. 2,*
- Isnaeni Rokhayati , Heri Setiawan Brian Jordi Bagaskara, Aprila, (2021)*Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis(MIMB)P-ISSN : 1411-1977 & E-ISSN 2809-6754*
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera*. The World of Business Administration Journal.
- Kartika, O. L. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus di PT. Aliko 18Danasamo Permai Jakarta)*. Vol.9 No1. Yogyakarta: UniversitasSanatha Dharma.

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish.
- Mangkunegara . Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Merlina Aspita dan Edi Sugiono (2019) *Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot* Jurnal Ilmu Manajemen Volume14,No.1,
- Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung, (2020, *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634
- Nuri Annisa Fitri; Hisbullah Basri; Ima Andriyan ; Nur Even, 2023 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)* Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411
- Nurdin Ismail, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Paputungan, F. R. (2016). *Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca*, 1(4), 679–688.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Priansa Donni Junni 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Pranitasari, D. 2019. *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi.
- Rivai. Veithzal 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Riset, J., & Dan, A. (2013). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik Oleh Mahasiswa Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Umsu Medan*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, 13(September), 174–201.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, dan H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 275.
- Siska Dina Pratiwi dan Indriana Kristiawati (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya STIAMAK Barunawati Surabaya - STIAMAK*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.
- Octorano Donny Feronika. 2015. *Pengaruh Kordinasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Kementrian Agama*
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widyasari, N. M., Dewi & Subudi, M. (2021). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention KaryawanBesakih Beach Hotel Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(05).

Widya Fransiska Sihombing, Ade Parlaungan Nasution, Yudi Prayoga, (2021)  
*Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara*, Jurnal Manajemen Akuntansi (

Wibowo,P.D. (2014 ).*Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



