

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

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

SATRIA CHANIAGO

NPM : 2101110004.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Satria Chaniago
Nomor Pokok/NPM : 2101110004.P
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Palembang :

Tanggal 19-4-2024 Pembimbing I :  Dr. Sari Sakarina, SE., MM.
NIDN : 0214038501

Tanggal 19-4-2024 Pembimbing II :  Firdaus Sianipar, SE., MM.
NIDN : 0202066602

228/PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


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


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Satria Chaniago
Nomor Pokok/NPM : 2101110004.P
Jurusan/Prog Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.


Penguji Skripsi:
Tanggal 12-4-2024. Ketua Penguji :  : Dr. Sari Sakarina, SE., MM.
NIDN: 0214038501

Tanggal 19-4-2024. Penguji I :  : Firdaus Sianipar, SE., MM.
NIDN : 0202066602

Tanggal 19-4-2024. Penguji II :  : Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si.
NIDN: 0220086501

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis : 
Dr. Msv Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen : 
Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0722096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Satria Chaniago
Nomor Pokok/NIM : 2101110004.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Beban Kerja, Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta
Api Indonesia Persero Divre III Palembang.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian serta pemikiran saya dengan arahan dari pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 28 Maret 2024



Satria Chaniago
NIM. 2101110004.P

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR.....	
ABSTRAK	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Lingkungan kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.1.4 Dimensi Lingkungan Kerja	14
2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	15
2.2 Kajian Teoritis.....	17
2.2.1 Pelatihan	17

2.2.1.1	Definisi Pelatihan	17
2.2.1.2	Tujuan Pelatihan	18
2.2.1.3	Keuntungan Pelatihan	22
2.2.1.4	Manfaat Pelatihan	25
2.2.1.5	Proses Pelatihan	27
2.2.1.6	Dimensi dan Indikator Pelatihan	27
2.2.2	Beban Kerja	29
2.2.2.1	Pengertian Beban Kerja.....	29
2.2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja....	29
2.2.2.3	Klasifikasi Beban Kerja	30
2.2.2.4	Tujuan dan Analisis Beban Kerja.....	31
2.2.2.5	Indikator-indikator Beban Kerja	32
2.2.2.6	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.2.3	Kepuasan Kerja.....	34
2.2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja	34
2.2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	36
2.2.3.3	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	36
2.2.3.4	Dimensi Kepuasan Kerja	37
2.2.3.5	Indikator Kepuasan Kerja	38
2.2.4	Kinerja	39
2.2.4.1	Pengertian Kinerja	39
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	40
2.2.4.3	Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja	41
2.2.4.4	Dimensi Kinerja.....	42
2.2.4.5	Indikator Kinerja.....	42
2.3	Penelitian yang Relevan	43
2.4	Kerangka Berfikir.....	45
2.5	Hipotesis.....	46

BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.1.1 Tempat Penelitian	48
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2.1 Sumber Data	49
3.2.2 Teknik Pengumpula Data	49
3.3 Populasi, Sampel, Sampling.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel	51
3.4 Rancangan Penelitian	52
3.5 Instrument Penelitian.....	56
3.5.1 Uji Instrument	57
3.5.2 Uji Validitas	57
3.5.3 Uji Realibitas	58
3.5.4 Uji Normalitas Data	58
3.5.5 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.5.5.1 Uji Multikolineritas	58
3.5.5.2 Uji Heteroskedastisitas	59
3.6 Teknik Analisis Data.....	59
3.6.1 Uji Analisis Deskriptif.....	60
3.6.2 Uji Analisis Inferensial	60
3.7 Uji Hipotesis.....	63
3.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	63
3.7.2 Uji Parsial (Uji T)	63
 BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	 66
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Gambaran PT KAI (Persero) Divre III Palembang	66
4.1.2 Visi & Misi PT KAI (Persero) Divre III Palembang	69
4.1.3 Struktur Organisasi.....	69
4.1.4 Karakteristik Responden	70

4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Uji Instrument	72
4.2.1.1. Uji Validitas	72
4.2.1.2. Uji Realibilitas	74
4.2.1.3. Uji Normalitas Data	74
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	75
4.2.2.1. Uji Multikolineritas	75
4.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas	76
4.2.3. Teknik Analisis Data	77
4.2.3.1. Uji Analisis Deskriptif	77
4.2.3.2. Uji Analisis Inferensial	79
4.2.4. Uji Hipotesis	84
4.2.4.1. Uji Simultan (Uji F)	84
4.2.4.2. Uji Parsial (Uji T)	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	43
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Pelaksanaan Penelitian	48
Tabel 3.2 Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia	51
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.4 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	71
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian	72
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian	74
Tabel 4.6 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	75
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif	78
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.10 Regresi Korelasi.....	81
Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.12 Uji F (Simultan)	84
Tabel 4.13 Uji T (Parsial)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT KAI Divre III Palembang	70
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	77

ABSTRAK

Satria Chaniago, 2101110004.P. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Dengan Pembimbing I Dr. Sari Sakarina, SE., MM. dan Pembimbing II Syahyuni, SE.,MM. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti. 2024.

Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan populasi sebanyak 197 karyawan dan sampel sebanyak 66 karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Uji F (Simultan) diperoleh nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), Beban Kerja (X3), dan Kepuasan Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada Uji T (Parsial) Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Beban Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai Signifikan $0,310 > 0,05$. Variabel Kepuasan Kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,023 < 0,05$.

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

ABSTRACT

Satria Chaniago, 2101110004.P. The Influence of Work Environment, Training, Workload and Job Satisfaction on PT Employee Performance. Indonesian Railways (Persero) Divre III Palembang. With Supervisor I Dr. Sari Sakarina, SE., MM. and Supervisor II Syahyuni, SE., MM. Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. 2024.

This research is a quantitative approach using survey methods. The data used in this research are primary and secondary data with a population of 197 employees and a sample of 66 employees.

From the results of research conducted on the F Test (Simultaneous), a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which means that the variables Work Environment (X1), Training (X2), Workload (X3), and Job Satisfaction (X4) together (simultaneous) has a positive influence on Employee Performance (Y). In the T Test (Partial) the Work Environment Variable (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$. The Training variable (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$. The Workload variable (X3) does not have a significant influence on Employee Performance (Y) because the significant value is $0, 0.310 > 0.05$. The Job Satisfaction variable (X4) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.023 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Training, Workload, Job Satisfaction and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap bagian terpenting karena berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan

semua sumber daya manusia. Di samping itu untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu juga diperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja.

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

Selain lingkungan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan didalam perusahaan itu sendiri. Menurut Noe. A. Reymod. Et. Al. (2011:351), pelatihan (training) adalah upaya yang direncanakan

untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Ini adalah prosedur yang terorganisir dimana orang belajar pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan yang pasti. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan.

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

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins. Judge, (2015:46). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang

terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

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

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Perubahan status PT Kereta Api Indonesia yang semula merupakan Perubahan Umum (Perum) lalu menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) dan sekarang menjadi Perusahaan perseroan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman itu terlihat dengan adanya sampah kertas yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentukan pada ruangan kerja yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan disetiap ruangan

ruang kerja, luas ruang kerja kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa meningkatkan kinerja karyawan serta semangat dalam melakukan tugas-tugasnya. Faktor selanjutnya terjadi pada pelatihan, pada kegiatan pelatihan kerja tidak sepenuhnya diberikan kepada seluruh karyawannya hal ini terjadi karena keterbatasannya tempat atau aula di perusahaan tersebut sehingga kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang optimal. Jenis pelatihan yang digunakan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang yaitu *skill training, retraining, creativity training dan team training*. Faktor terakhir yaitu masih kurang maksimalnya kepuasan kerja para karyawan yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil, pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh tugas yang diberikan berlebihan, kurang pengawasan dari atasan dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja perusahaan tersebut.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha untuk meningkatkan penjualan jasa sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Terwujudnya keinginan tersebut dengan sendirinya tidak terlepas dari penggunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Dengan adanya usaha tersebut di harapkan akan membawa pengaruh lebih baik terhadap lingkungan kerja, pelatihan serta kepuasan kerja karyawan sehingga dikatakan penting karena pimpinan atau manajer tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan sendiri. Keberhasilan perusahaan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan

orang lain (bawahan). Telah dimaklumi bahwa produktifitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

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

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

1.2 Rumusan Masalah

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

Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah

khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, pelatihan, beban kerja dan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan** PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 6(1), 34-44.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). **Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan** pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi**. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055-1065.
- Dhania, D. R. (2012). **Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas)**. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Diana, Y. (2019). **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort**. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). **Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang**. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). **Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)**. *Jurnal BONANZA. Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Nabawi, R. (2019). **Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). **Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan**

- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)***, 5(1), 245-261.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). ***Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. Diponegoro Journal of Management***, 7(4), 605-612.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). ***Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)***, 6(004), 19-27.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). ***Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen***, 1(4), 1044-1054.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). ***Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi***, 3(1).
- Sedarmayanti. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Refika Aditama
- Sudiyanto, T. (2020). ***Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Jurnal Media Wahana Ekonomika***, 17(1), 93-115.
- Sugiono. 2016. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung:PT. Alfabeta
- Sugiono. 2018. ***Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)***. Bandung: CV ALFABETA
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. Ekonomedia***, 9(02), 21-36.

- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Tim Penyusun. 2021. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).