



PENGARUH PELATIHAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA BUMI SUMATERA

Albherdi Rahul Sidabutar¹⁾, Frecilia Nanda Melvani²⁾, Dian Yulistarini³⁾, Yunidar Erlina⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia

Corresponding E-mail : alberdi584@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu Perusahaan di Kota Palembang yang terletak di Jalan Kol.H. Burlian KM 6,5 No.773, Srijaya, Kec.Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Yaitu PT Citra Bumi Sumatera. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Bumi Sumatera yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian. Data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Dengan demikian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Bumi Sumatera. hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Adanya pengaruh Pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Serta, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Job Training, Organizational Culture, and the Work Environment on Employee Performance at PT Citra Bumi Sumatera. The object of this research is PT Citra Bumi Sumatera, a company located at Jalan Kol. H. Burlian KM 6.5 No. 773, Srijaya, Alang-Alang Lebar District, Palembang City, South Sumatra 30961. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The population in this study is all 78 employees of PT Citra Bumi Sumatera. The sampling technique used is saturated sampling, so that all members of the population will be used as research samples. Data will be collected through questionnaires, interviews, and observations. Next, the data will be analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). Thus, the results of this study indicate that job training, organizational culture, and the work environment simultaneously influence employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. The results also indicate that job training has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. Organizational culture has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera. The work environment also has a partial effect on employee performance at PT Citra Bumi Sumatera.

Keywords : Job Training, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia adalah komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja Karyawan di suatu organisasi. Penting untuk mengeksplorasi dan mengembangkan Sumber Daya Manusia agar bisa memperoleh karyawan yang berkualitas dalam pengerjaannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki sikap serta keterampilan yang memadai, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memastikan bahwa Perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, ditempatkan dengan tepat, dan pada waktu yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang mendukung Perusahaan untuk mencapai potensi secara efektif dan efisien (Tarigan et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Salsabiila (2022) kinerja diartikan sebagai hasil total dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui perilaku kerjanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan harapan terkait dengan pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan yang sejalan dengan tujuan, visi, dan misi Perusahaan (Salsabiila, 2022).

Selain Itu Pelatihan kerja juga menjadi salah satu upaya strategis yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu metode terstruktur yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap individu, yang dapat mengubah perilaku pekerja guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wijianggara, G. et, 2021). Pelatihan kerja merupakan cara yang terorganisir untuk merubah cara berpikir karyawan agar sejalan dengan sasaran organisasi, dan pelatihan ini berkaitan langsung dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas yang mereka laksanakan saat ini. Pelatihan ini diperlukan baik untuk karyawan baru maupun yang telah lama bekerja agar mereka dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola pekerjaan mereka (Tarigan et al., 2021).

Selain pelatihan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi adalah komponen penting dalam setiap Lembaga, sebuah kumpulan nilai yang mengikat para anggota dan menciptakan identitas bersama mereka. Budaya ini memengaruhi tingkah laku, sikap, dan motivasi para anggotanya. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan berdampak pada kinerja serta produktivitas anggotanya. Hal ini menciptakan kestabilan dalam organisasi dan memungkinkan berjalannya operasional yang efisien dan efektif (Marliani & Merisa, 2024).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, Menurut Aziz (2023) lingkungan kerja meliputi segala perangkat, material, dan situasi di sekitar area kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Aspek-aspek seperti interaksi antara pimpinan dan karyawan, kenyamanan dalam ruangan, serta tata cara kerja, baik secara individu maupun tim, sangat berpengaruh terhadap performa pegawai. Apabila suasana kerja mendukung, karyawan akan merasa lebih nyaman dan bisa bekerja dengan lebih baik.

Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak mendukung, maka produktivitas karyawan akan menurun (Aziz, 2023).

PT Citra Bumi Sumatera adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor media, terutama dalam penerbitan koran harian yang terkenal melalui Harian Pagi Sumatera Ekspres. Perusahaan ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam penyebaran informasi, pembentukan opini publik, serta berfungsi sebagai alat pengawasan sosial bagi masyarakat, terutama di daerah Sumatera Selatan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini tidak hanya menitikberatkan pada aspek keuntungan, tetapi juga mengutamakan prinsip-prinsip jurnalistik seperti objektivitas, ketepatan, dan tanggung jawab sosial dalam setiap berita yang diproduksi.

PT Citra Bumi Sumatera menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian dalam peningkatan keterampilan antara divisi redaksi dan divisi usaha, yang dapat menimbulkan kesenjangan dalam keahlian saat menjalankan tugas. Selain itu, perkembangan yang cepat dalam dunia media, terutama dalam aspek digital, belum sepenuhnya diimbangi dengan program pelatihan yang dapat disesuaikan dan berkelanjutan. Materi pelatihan yang ditawarkan masih belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan saat ini, sehingga karyawan menghadapi kesulitan dalam memahami teknologi terbaru. Di sisi lain, kurangnya keteraturan dalam frekuensi pelatihan juga membuat beberapa karyawan tidak mendapatkan peluang yang cukup untuk meningkatkan kemampuan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Tabel Data Pelatihan Karyawan PT Citra Bumi Sumatera

No	Jenis Pelatihan	Jumlah (orang)	
		Tahun 2025	Tahun 2026
1.	Pelatihan Jurnalistik	35	-
2.	Uji Kompetensi Karyawan (UKW)	2	2
3.	Pelatihan Penulisan Artikel Media Cetak	40	-
4.	Pelatihan Penulisan <i>Search Engine Optimization</i> (SEO)	30	-
	Jumlah	107	2

Sumber: PT Citra Bumi Sumatera (2026)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan di tahun 2025 menunjukkan angka yang cukup tinggi dengan jumlah peserta mencapai 107 orang, yang sebagian besar mengikuti pelatihan teknis seperti jurnalistik dan penulisan. Namun, di tahun 2026 terjadi penurunan yang sangat drastis menjadi hanya 2 peserta dan fokus pada kegiatan sertifikasi saja. Keadaan ini menunjukkan bahwa program pelatihan belum berjalan dengan konsisten dan berkelanjutan. Selain itu, distribusi peserta pelatihan yang tidak seimbang dapat menimbulkan kesenjangan dalam kompetensi di antara karyawan.

Selain program pelatihan, Budaya Organisasi juga menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Budaya Organisasi berfungsi sebagai sistem nilai dan norma yang mengarahkan tindakan karyawan pada saat bekerja. Budaya Organisasi yang kuat akan

menghasilkan keselarasan, meningkatkan komitmen, serta mendorong produktivitas kerja. Namun, budaya Organisasi pada PT Citra Bumi Sumatera menunjukkan bahwa penerapan nilai dan kebiasaan kerja di dalam perusahaan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya perbedaan pola kerja antar divisi, khususnya antara divisi redaksi dan divisi usaha, yang memiliki fokus dan kepentingan kerja yang berbeda. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antar karyawan juga belum sepenuhnya efektif. Masih ditemukan kurangnya keterbukaan dalam penyampaian informasi serta koordinasi antar divisi yang belum berjalan maksimal, sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara cepat dan efisien. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama tim, komunikasi, dan saling menghargai belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan.

Selanjutnya, Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada PT Citra Bumi Sumatera, meskipun fasilitas fisik sudah cukup baik, namun masih terdapat permasalahan pada aspek non fisik, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan pembagian beban kerja yang belum merata. Selain itu, tingginya tekanan kerja dalam dunia media juga bisa menyebabkan stress kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, masih terdapat kelemahan dalam penelitian yang menunjukkan perlunya penelitian lebih dalam. sebagian besar penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tarigan et al (2021) dan Putri et al. (2022) lebih berfokus pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel lain seperti kompetensi, namun belum menggabungkan faktor budaya organisasi dan kondisi kerja dalam satu kerangka penelitian yang serupa. Di sisi lain, penelitian menurut Agus et al (2025) telah mengaitkan pelatihan kerja dengan lingkungan kerja, tetapi masih melibatkan variabel motivasi kerja sehingga belum menguji secara spesifik peran budaya organisasi. Penelitian menurut Numberi et al. (2024) telah meneliti pelatihan kerja dan budaya organisasi, namun menggunakan variabel pengawasan sebagai elemen tambahan, bukan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan menjadi hal yang sangat menarik untuk diteliti. Ketiga faktor tersebut merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, budaya organisasi membentuk pola perilaku dan nilai kerja, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung dalam pelaksanaan tugas. Dengan penerapan pelatihan kerja yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Setyo Widodo, 2022).

Menurut Marisya, (2022) kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki, dalam usaha untuk mencapai sasaran organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta selaras dengan nilai-nilai moral dan etika. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian yang diraih oleh individu maupun tim dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi, kemampuan yang dimiliki, dan pemahaman tentang tugas yang sedang dikerjakan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Rifqi Ananto et al, (2023) terdapat berbagai elemen yang mempengaruhi performa Kinerja, di antaranya:

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi Jika pekerjaan dihargai dengan kompensasi yang adil dan memadai.
- b. Penempatan pekerjaan
Ketepatan dan kesesuaian posisi pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.
- c. Pengembangan keterampilan
Frekuensi pelatihan yang relevan dengan tanggung jawab dan peran pegawai dalam organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.
- d. Promosi
Keberadaan jalur karir yang terstruktur dan jelas di dalam organisasi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang beroperasi di dalamnya.
- e. Perasaan aman untuk masa depan Penyediaan pesangon dan tunjangan hari tua yang cukup dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai.
- f. Hubungan dengan rekan kerja
Kualitas komunikasi antar pegawai dalam suatu organisasi memainkan peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai.
- g. Hubungan dengan atasan
Makin baik komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pimpinan, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat ditampilkan oleh pegawai.

Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sastro Atmodjo et al, (2025) Mengemukakan dimensi dan indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. Kuantitas Kerja
Berbagai tipe satuan ukuran yang berkaitan dengan total hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau padanan angka yang lain.
 - a. Inisiatif
 - b. Kreativitas
2. Kualitas Kerja
Berbagai jenis ukuran yang berkaitan dengan mutu atau kualitas hasil kerja yang dapat diungkapkan dalam angka atau kesesuaian angka lainnya.
 - a. Ketelitian

- b. Kejujuran
- 3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas Sumber daya yang beragam digunakan dengan cermat dan secara efektif.
 - a. Disiplin
 - b. Kepemimpinan

Pengertian Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan Kerja secara sederhana dijelaskan oleh Tarigan et al, (2021) sebagai suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan biasanya dilakukan oleh perusahaan setelah penerimaan karyawan baru karena pelatihan ini hanya ditujukan untuk karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Basriani, (2023) pelatihan merupakan suatu tahapan yang terencana untuk mengubah perilaku karyawan demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Novia Ardiana dkk, (2021) pelatihan kerja adalah tanggung jawab yang dibagi antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses pembelajaran yang dirancang secara terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman. Pelatihan ini diberikan untuk membantu karyawan memahami dan menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas sesuai dengan bidang kerja mereka.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Berdasarkan penelitian yang tertera di jurnal ilmiah, pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kompetensi di tempat kerja, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Suryani et al. 2023).

Tujuan dari pelatihan mencakup:

1. Meningkatkan kecepatan serta kualitas hasil kerja.
2. Membantu individu mempelajari keterampilan atau kemampuan baru.
3. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang pekerjaan.
4. Membentuk perubahan pola pikir dan sikap kerja yang lebih positif.
5. Meningkatkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas terhadap perubahan.
6. Meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim.
7. Mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan manajerial.
8. Mendorong kreativitas serta kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru.

Beberapa manfaat tersebut meliputi:

1. Meningkatkan kemampuan, yaitu membantu individu menguasai keterampilan tertentu sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.
2. Meningkatkan produktivitas, yaitu mendorong peningkatan hasil kerja baik secara individu maupun organisasi.
3. Meningkatkan kinerja, yaitu menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal.
4. Mengembangkan keterampilan baru, sehingga individu mampu menghadapi tugas yang lebih kompleks.
5. Meningkatkan kepercayaan diri, yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan tanggung jawab.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Batubara et al., (2025) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan sebagai berikut :

- a) *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas Biaya.
- b) Materi Program yang dibutuhkan.
- c) Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d) Ketepatan dan Kesesuaian Fasilitas.
- e) Kemampuan dan Preferensi Peserta Pelatihan.
- f) Kemampuan dan Preferensi Instruktur Pelatihan.

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Menurut Handoko & Ahmad, (2021) mengemukakan dimensi dan indikator pelatihan yaitu:

1. Instruktur
 - a. Kompetensi
 - b. Kemampuan
2. Peserta Pelatihan
 - a. Kesiapan
 - b. Semangat peserta
3. Materi Pelatihan
 - a. Isi pelatihan
 - b. Tujuan Organisasi
4. Metode Pelatihan
 - a. Praktik langsung
 - b. Teori
5. Tujuan Pelatihan
 - a. Peningkatan pengetahuan
 - b. Perubahan sikap.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wijaya, (2022) secara umum, budaya organisasi merujuk pada ciri khas yang ada dalam suatu kelompok yang berfungsi sebagai pedoman bagi mereka dalam bertindak serta membedakan diri dari kelompok lainnya. Menurut Kurnia et al. (2023) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang dimiliki bersama dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi cara karyawan melakukan tugas guna meraih tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, standar, keyakinan, dan anggapan yang tumbuh dan diterima secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya ini berperan sebagai panduan dalam bersikap, bertindak, dan membuat keputusan, serta menjadi ciri khas yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi Budaya Organisasi Menurut Syafriani, (2023) sebagai berikut:

1. Menyediakan identitas bagi organisasi kepada para anggotanya
2. Mempermudah kesepakatan bersama
3. Meningkatkan stabilitas dalam sistem sosial
4. Membentuk sikap dengan mendukung manajer untuk merasakan kehadirannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi (Mulyandi, 2021) yaitu:

- a. Pola perilaku yang terlihat yaitu konsistensi cara bertindak anggota yang dapat diamati.
- b. Norma yaitu beragam standar perilaku yang ada, termasuk pedoman mengenai sejauh mana suatu tugas harus dilaksanakan.
- c. Nilai-nilai dominan yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi.
- d. Filosofi yaitu kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan bagaimana organisasi berkeyakinan memperlakukan klien dan karyawan.
- e. Aturan yaitu adanya pedoman yang jelas, yang berkaitan dengan kemajuan organisasi.
- f. Iklim organisasi adalah perasaan keseluruhan yang dapat dirasakan dan ditunjukkan melalui kondisi lingkungan fisik, dan interaksi antar anggota.

Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tamalene, (2024) mengemukakan dimensi dan indikator Budaya Organisasi yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko.
 - a. Dorongan untuk melakukan inovasi
 - b. Dorongan terhadap tantangan
2. Memperhatikan Secara Detail.
 - a. Karyawan bekerja dengan teliti
 - b. Tugas yang di berikan terinci
3. Orientasi Orang.
 - a. Mempunyai hak berkembang
 - b. Hak yang sama dalam karir
4. Orientasi Tim.
 - a. Saling menghargai
 - b. Kerja sama dalam tim
5. Keagresifan
 - a. Saling berkompetisi
 - b. Bekerja dengan cepat dan efisien.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Dewi et al, (2023) lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat berdampak pada mereka saat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Adapun menurut Putri Hana Salsafila et al, (2023) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para Karyawan bekerja dan dapat berdampak pada mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan, seperti suhu, tingkat kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan area kerja, serta ketersediaan perlengkapan kerja memadai atau tidak.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah semua keadaan yang ada di sekitar Karyawan, baik yang bersifat fisik seperti suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan sarana yang tersedia, maupun yang bersifat nonfisik seperti interaksi antar pekerja dan pengaturan pekerjaan. Lingkungan kerja ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas karyawan.

Fungsi Lingkungan Kerja

Andi Tenri Jaya, (2022) menjelaskan fungsi Lingkungan Kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Memperbaiki kualitas pekerjaan karyawan.
3. Mengurangi jumlah kecelakaan yang terjadi.
4. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Mengurangi biaya produksi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2025:66) Faktor lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan Yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

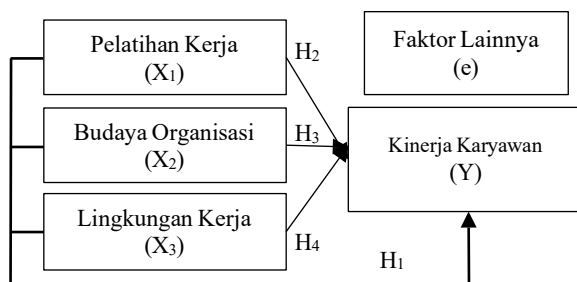
Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2025: 71) Mengemukakan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja yaitu:

1. Pencahayaan
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Warna
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Suara
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Udara
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir adalah fondasi dari sebuah penelitian yang berasal dari pengumpulan fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka pemikiran, variabel-variabel yang diteliti dijelaskan secara rinci dan berkaitan erat dengan isu yang sedang diteliti, sehingga bisa dijadikan dasar untuk menyelesaikan masalah penelitian (Riduwan, 2023).



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera
- H2 : Diduga terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera
- H3 : Diduga terdapat Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera
- H4 : Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Citra Bumi Sumatera di kantor Sumatera Ekspres Kota Palembang yang berada di Jalan Kol.H.Burlian KM 6,5 No.773 ,Srijaya, Kec.Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama survei melalui distribusi kuesioner kepada partisipan. Dan pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Prsentase
1.	18-30	50	64,1%
2.	31-40	21	26,9%
3.	40>	7	9%
Jumlah		78	100%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat umur responden

terbanyak berusia antara 18-30 adalah sebanyak 50 orang atau 64,1%.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase
1	SMA/SMK	30	38,5%
2	Diploma (D3/D4)	23	29,5%
3	Sarjana (S1/S2)	25	32,1%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden yang paling dominan adalah karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang responden atau 38,5% dan yang paling sedikit ialah tingkat pendidikan Diploma D3/D4 dengan persentase 29,5%.

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	persentase
1	Laki-laki	47	60,3%
2	Perempuan	31	39,7%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki merupakan mayoritas terbanyak dibandingkan perempuan sebanyak 47 orang atau 60,3%.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan 78 responden dengan variabel Pelatihan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria sebagai berikut: Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka kuesioner tersebut valid apabila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid hasil uji validitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	P1	0,400	0,222	Valid
2	P2	0,567	0,222	Valid
3	P3	0,499	0,222	Valid
4	P4	0,368	0,222	Valid
5	P5	0,435	0,222	Valid
6	P6	0,358	0,222	Valid
7	P7	0,518	0,222	Valid
8	P8	0,549	0,222	Valid
9	P9	0,498	0,222	Valid

10	P10	0,483	0,222	Valid
11	P11	0,420	0,222	Valid
12	P12	0,511	0,222	Valid
13	P13	0,596	0,222	Valid
14	P14	0,523	0,222	Valid
15	P15	0,457	0,222	Valid
16	P16	0,508	0,222	Valid
17	P17	0,443	0,222	Valid
18	P18	0,543	0,222	Valid
19	P19	0,419	0,222	Valid
20	P20	0,493	0,222	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel pelatihan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel pelatihan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji validitas Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	P1	0,516	0,222	Valid
2	P2	0,249	0,222	Valid
3	P3	0,517	0,222	Valid
4	P4	0,241	0,222	Valid
5	P5	0,258	0,222	Valid
6	P6	0,292	0,222	Valid
7	P7	0,507	0,222	Valid
8	P8	0,365	0,222	Valid
9	P9	0,541	0,222	Valid
10	P10	0,253	0,222	Valid
11	P11	0,389	0,222	Valid
12	P12	0,435	0,222	Valid
13	P13	0,369	0,222	Valid
14	P14	0,453	0,222	Valid
15	P15	0,230	0,222	Valid
16	P16	0,361	0,222	Valid
17	P17	0,335	0,222	Valid
18	P18	0,384	0,222	Valid
19	P19	0,255	0,222	Valid
20	P20	0,226	0,222	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	P1	0,651	0,222	Valid
2	P2	0,642	0,222	Valid
3	P3	0,527	0,222	Valid
4	P4	0,559	0,222	Valid
5	P5	0,625	0,222	Valid
6	P6	0,635	0,222	Valid
7	P7	0,574	0,222	Valid
8	P8	0,680	0,222	Valid
9	P9	0,425	0,222	Valid
10	P10	0,371	0,222	Valid
11	P11	0,404	0,222	Valid
12	P12	0,566	0,222	Valid
13	P13	0,470	0,222	Valid
14	P14	0,412	0,222	Valid
15	P15	0,295	0,222	Valid
16	P16	0,561	0,222	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	P1	0,532	0,222	Valid
2	P2	0,522	0,222	Valid
3	P3	0,516	0,222	Valid
4	P4	0,371	0,222	Valid
5	P5	0,270	0,222	Valid
6	P6	0,349	0,222	Valid
7	P7	0,590	0,222	Valid
8	P8	0,558	0,222	Valid
9	P9	0,550	0,222	Valid
10	P10	0,475	0,222	Valid
11	P11	0,388	0,222	Valid
12	P12	0,426	0,222	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Uji

reliabilitas ini menggunakan program SPSS Versi 26 dengan uji statistik Cronbach Alpha (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (a)>0,60.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,823	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,702	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,813	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,670	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas pengujian Reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 yang artinya semua variabel dan penelitian ini reliabel atau diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya terdistribusi dengan normal atau tidak normal dilakukan Uji normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01338588
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.043
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan hasil pengujian normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Asymp. Sig) yang diperoleh dari uji kolmogorov-smirnov sebesar

0.200. Karena kinerja karyawan dalam uji kolmogorov-smirnov masih diatas tingkat 5% (0.05), maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama.

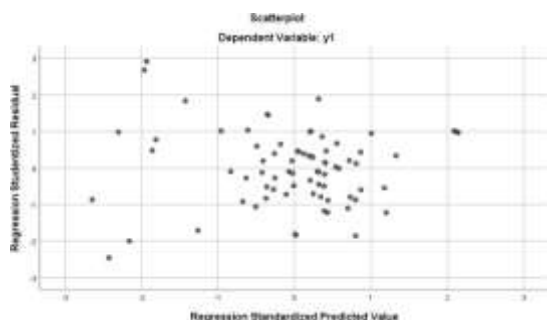
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	total x1	.498	2.008
	total x2	.712	1.405
	total x3	.493	2.029
a. Dependent Variable: total y			

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi untuk variabel pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing adalah 0.498, 0.712 dan 0.493. Ketiga nilai toleransi ini lebih besar dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel pelatihan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing adalah 2.008, 1.405 dan 2.029, dan semuanya lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan adalah menguji apa benar bahwa pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak diatas dan dibawah yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi tersebut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis persamaan matematis yang menunjukkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan tiga variabel independen. Dimana variabel independen pada penelitian ini Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja. Tujuan utama dari penggunaan regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai dari variabel

dependen (Y) berdasarkan nilai yang sudah diketahui dari variabel-variabel prediktor yang ada.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.288	.588		25.995	.000
	total x1	.211	.011	.543	19.819	.000
	total x2	.196	.011	.469	17.917	.000
	total x3	.019	.009	.050	2.198	.031
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.288 + 0.211 X_1 + 0.196 X_2 + 0.019 X_3 + e$$

1. Nilai dari konstanta Adalah 15.288. Ini berarti bahwa pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan sama dengan nilai konstanta tersebut yaitu 15.288.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0.211. Arah pengaruh positif artinya setiap kenaikan pelatihan kerja (X1) maka diprediksi akan meningkatkan sebesar 0.211.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.196. Arah pengaruh positif artinya setiap kenaikan budaya organisasi (X2) maka diprediksi akan meningkatkan sebesar 0.196.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0.019. Arah pengaruh positif artinya setiap kenaikan lingkungan kerja (X3) maka diprediksi akan meningkatkan sebesar 0.019.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat atau lemahnya keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Digunakan besaran yang dapat dianalisis dalam hal ini adalah korelasi (r).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.948	.61477

a. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Pelatihan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,975 dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat dan positif searah.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien atau (R²) sering kali dikenal sebagai koefisien determinasi keseluruhan. Sebenarnya koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.950	.948	.61477
a. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1				
b. Dependent Variable: y				

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Dari tabel diatas di dapat koefisien determinasi atau Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,948. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah 94,8% sedangkan sisanya 5,2% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) merupakan suatu metode pengujian statistik yang digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap satu variabel terikat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	536.302	3	178.767	472.998	.000 ^b
	Residual	27.968	74	.378		
	Total	564.270	77			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), total x3, total x2, total x1						

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan dari uji F adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Citra Bumi Sumatera.

Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) ini dilakukan untuk mengetahui tingkat koefisien regresi dari setiap variabel, serta untuk mengukur seberapa besar dampak variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a				
	Unstandardized	Standardized		
	d	d		

Model		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.288	.588		25.995	.000
	total x1	.211	.011	.543	19.819	.000
	total x2	.196	.011	.469	17.917	.000
	total x3	.019	.009	.050	2.198	.031
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil pengolahan data dengan program spss 26

- Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung pelatihan kerja sebesar 19.819 dan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung budaya organisasi sebesar 17.917 dan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2.198 dan nilai signifikan 0.031 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pelatihan kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif signifikan variabel Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Citra Bumi Sumatera.

Hasil Penelitian (Tarigan et al., 2021) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Putri et al., 2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Agus et al., 2025) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Citra Bumi Sumatera.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil studi (Numberi et al., 2024) menemukan bahwa

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera

Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t Ho ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Citra Bumi Sumatera.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil studi (Agus et al., 2025) menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 472,998 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 19,819, koefisien regresi (B) sebesar 0,211, dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 17,917, koefisien regresi (B) sebesar 0,196, dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Bumi Sumatera. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,198, koefisien regresi (B) sebesar 0,019, dan nilai signifikansi 0,031 ($< 0,05$). Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Citra Bumi Sumatera.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Citra Bumi Sumatera
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pelaksanaan program pelatihan kerja secara berkelanjutan dan merata kepada seluruh karyawan agar kemampuan serta keterampilan kerja terus berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi media digital.
 - b. Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, dan penyamaan persepsi antar divisi sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

- c. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, terutama dalam meningkatkan komunikasi antar karyawan, pemerataan beban kerja, dan pengelolaan tekanan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
 - d. Manajemen perusahaan hendaknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelatihan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja guna memastikan seluruh program yang dijalankan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.
2. Bagi Karyawan
- Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan program pelatihan yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan kerja sama antar rekan kerja, serta menjaga lingkungan kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan kinerja individu maupun tim.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Aflah, F. R., Hamdani, M. F., & Risnawati. (2025). Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Menilai Hubungan Antar Variabel dalam Penelitian Kuantitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 4195–4211. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/19319>
- Agus, I. G., Yasa, K., Sukadana, I. W., Widnyana, I. W., Ekonomi, F., & Mahasaraswati, U. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. 6, 128–144.
- Andi Tenri Jaya. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen* Volume 4 Nomor 1, Juni 2022 e-ISSN :2656-775X PENGARUH, 4(59), 1–14.
- Aziz, A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen* Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 3(3), 462–473. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 181–190. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79>
- Batubara, R. W., Roni, S., Purba, R., Siahaan, D. R., Sunggu, B. I. O., & Wahyudi, D. A. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (W. Kurniawadi, Ed.; Edisi Pert). Wawasan Ilmu.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Internal terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. 5(2), 129–145.
- Handoko, B., & Ahmad, P. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 10(1), 14–22.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku

- Organisasi. Jurnal Pelita Nusantara, 1(3), 386–392.
<https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 553–562.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. Jurnal Pelita Nusantara, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Syntax Transformation, 2(06), 825–829.
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Novia Ardiana, H., Sutopo, Y., & Manunggal, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. 1, 89–99.
- Numberi, G. M., Noch, M. Y., & Suratini, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(3), 273–291.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.896>
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zana Publishing.
- Putri Hana Salsabila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC), 1(6), 882–894.
<https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 11(3), 483–491.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan, 30(1), 70–98.
<https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. Journal on Education, 6(2), 10967–10975.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Riduwan. (2023). Kerangka berfikir penelitian. Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran, 2(1), 160–166.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. 2(4), 306–312.
- Rifqi Ananto, M., Nururrohman, T., & Uli Natalia, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, Vol.1, No., 125–137.
- Salsabilla, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap. MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan, 2(2), 137–145. jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER
- Sastroatmodjo, S., Novialumi, A., Patimah, Hardana, A., Kutoyo, M. S., Riady, Y., Lestari, S., Tjandra, D. S., Sukmayadi, H., Ricardianto, P., Desafitri, L., Sari, P. M., Barata, F. A., Jatmiko, H., & Haji,

- S. (2025). Manajemen Kompensasi dalam pengelolaan sumber Daya Manusia. EurekaMedia Aksara.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; Cetakan ke). Alfabeta.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. Masaliq, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). JURNAL ILMIAH M-PROGRESS. 11(1), 22–37.
- Tamalene, A., & Rumadaul, M. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Radar Ambon). Jurnal Administrasi Terapan, 3(1), 197–217.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 94–104. 94–104.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. Jurnal Bina Manajemen, September 2022 Vol. 11 No.1 Hal 199–213, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Wijianggara, G. et, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 217–240.