

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KSP
CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



BRIGITA ULI PAULA

B1021211009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KSP
CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**

SKRIPSI

OLEH

BRIGITA ULI PAULA

NIM. B1021211009

**Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK**

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Brigita Uli Paula
NIM : B1021211009
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 12 Juni 2025



Brigita Uli Paula
B1021211009

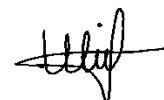
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Brigita Uli Paula
NIM : B1021211009
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 3 Juni 2025
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CU Tri Tapang
Kasih Sejiram

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 12 Juni 2025



Brigita Uli Paula
B1021211009

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM

Penanggung Jawab Yuridis

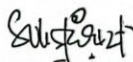





BRIGITA ULIPAU

B1021211009

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 3 Juni 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, SE, M.Si	11/06/25	
		NIP. 197904072002122003		
2	Pembimbing 2	Karsim, S.Kom., M.M	11/06/25	
		NIP. 198706072022031005		
3	Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM	11/6/2025	
		NIP. 196909032000031001		
4	Penguji 2	Ikram Yakin, S.E, M.M	11/06/2025	
		NIP. 199204212022031008		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 12 JUN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006



iv

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, anugerah, dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan begitu banyak dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Bimbingan yang diberikan sangat berarti dalam membantu penulis memahami serta menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam perjalanan akademik ini. Dukungan, doa, serta motivasi yang diberikan telah menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

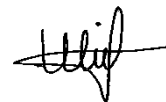
1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Sulistiowati, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Karsim, S.Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan

bimbingan, koreksi, saran, masukan, serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM dan Bapak Ikram Yakin, S.E, M.M selaku Dosen Penguji dan yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tanjungpura khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas segala usaha dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan arahnya.
9. Seluruh staf TU, Administrasi, dan Akademik FEB UNTAN yang turut membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi.
10. Kepada seluruh karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih yang telah bersedia menjadi objek penelitian skripsi ini. Terima kasih atas segala macam bantuan dan dukungan selama penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada Tuhan Yesus Kristus, Bunda Maria, Santo Yosef dan Santa Brigita yang begitu luar biasa menolong penulis hingga saat ini, terima kasih telah menjadi teladan dalam hidup penulis agar selalu kuat dan tidak menyerah dalam penulisan skripsi. Terima kasih karena doa dan inspirasi sehingga penulis mampu bangkit dari keterpurukan.
12. Teristimewa untuk orang tua saya yang tercinta Bapak Paulus Supardi dan Ibu Maria Tiha. Saudara kandung saya tersayang Kakak Tiara, Abang Ucock dan Adik Tini, serta segenap keluarga besar yang sudah memberikan doa, motivasi, pengertian, cinta kasih, dan kasih sayang dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Kepada Ibu Lucin dan Pak Anyang yang sudah seperti orang tua kedua bagi penulis, yang sudah memberikan tempat tinggal nyaman untuk saya tinggal selama perkuliahan ini dan sudah selalu memberi doa dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Kepada sahabat saya Luki yang telah menjadi salah satu penyemangat, pendengar keluh kesah, penasehat yang baik dan senantiasa memberikan dukungan, cinta dan kasih selama penulisan skripsi ini.

15. Kepada sahabat-sahabatku tercinta yang dari kecil selalu memberi dukungan dan kebersamaian Vera, Nia, Ave, Tutik, Jessica. Serta kepada kedua sahabatku tercinta juga Tami dan Nisa. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik, menemani di setiap tantangan, dan memberikan nasihat berharga yang menguatkan saat penulis merasa lelah dan ragu. Kehadiran serta kebersamaan kalian sungguh berarti dalam perjalanan ini.
16. Kepada teman-teman penulis Winda, Deri, Teresa, Villy, Anita, Indah, Aruntari, Pamela, Putriani, Angelica, Lili, Mega, Paisal, Elieria, Meilani, Uci dan teman-teman lainnya. Kepada anggota grup Yok Lah Woi, Bespren, Grup Hawe, Keluarga Besar Gameka, Keluarga Besar UKM Bisnis Kampus, saya juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, serta doa selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran serta kebersamaan kalian sungguh berarti dalam perjalanan ini.
17. Kepada diri sendiri terima kasih atas segala usaha, ketekunan, dan keberanian untuk terus melangkah meskipun banyak rintangan yang menghadang. Terima kasih telah bertahan di saat lelah, tetap berjuang meski sempat ragu, dan tidak menyerah ketika segalanya terasa sulit. Setiap tantangan yang dilewati telah membentuk diri menjadi lebih kuat dan lebih siap menghadapi masa depan. Perjalanan ini bukan hanya tentang menyelesaikan sebuah skripsi, tetapi juga tentang tumbuh dan belajar menjadi pribadi yang lebih baik. Dengan penuh rasa syukur, saya Brigita Uli Paula menutup dengan Puji Tuhan.

Pontianak, 12 Juni 2025



Brigita Uli Paula
B1021211009

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP
CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**

Oleh
Brigita Uli Paula
B1021211009

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana faktor-faktor internal seperti kedisiplinan, kenyamanan lingkungan kerja, dan efektivitas pelatihan memiliki peranan signifikan. Berdasarkan data internal tahun 2023, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan, dengan peningkatan jumlah karyawan dalam kategori penilaian “kurang” hingga 21%. Selain itu, masalah-masalah seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, rendahnya efektivitas pelatihan, dan fasilitas kerja yang kurang memadai turut berkontribusi terhadap kondisi ini.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram yang berjumlah 96 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dibanding dengan dua variabel lainnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KSP CU TRI
TAPANG KASIH SEJIRAM***

**By:
Brigita Uli Paula
B1021211009**

***Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University***

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of work discipline, work environment, and work training on employee performance at KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram. Employee performance is an important aspect in achieving organizational goals, where internal factors such as discipline, comfortable work environment, and training effectiveness play a significant role. Based on internal data in 2023, it was found that there was a decline in employee performance, with an increase in the number of employees in the "less" assessment category of up to 21%. In addition, problems such as absence without explanation, low training effectiveness, and inadequate work facilities also contributed to this condition.

This study uses a quantitative approach with data collection through distributing questionnaires to employees. The analysis was conducted to test the relationship and influence between independent variables on employee performance. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software version 26. The population used in this study were 96 employees of KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, with a sampling technique using purposive sampling. The independent variables in this study are work discipline, work environment, and job training, while the dependent variable is employee performance. The results of the study showed that simultaneously and partially, the three independent variables had a positive and significant effect on employee performance. Work environment proved to be the most dominant variable influencing employee performance compared to the other two variables.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Job Training, Employee Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP CU TRI TAPANG KASIH SEJIRAM

1. Latar Belakang

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan keberhasilan dalam mencapainya sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi akan berdampak langsung terhadap keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi secara efisien dan efektif. Dalam konteks ini, kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM-nya. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan peningkatan kualitas, efisiensi, efektivitas, serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai prosedur. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, sebagai lembaga keuangan non-bank yang berperan penting dalam memberikan layanan simpan pinjam kepada masyarakat Kalimantan Barat, mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan, khususnya pada tahun 2023 yang mencatat peningkatan persentase karyawan dengan kategori kinerja “kurang” sebesar 21%, naik signifikan dari 10% di tahun sebelumnya. Permasalahan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi dan data yang dikumpulkan, penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, disiplin kerja yang rendah terlihat dari keterlambatan karyawan dalam memulai pekerjaan, penggunaan waktu istirahat yang melebihi batas, serta minimnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Kedua, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi faktor penghambat, di mana 45% karyawan merasa fasilitas kerja tidak memadai, 54% menyatakan hubungan antar karyawan kurang harmonis, dan 52% merasa kondisi kerja terlalu monoton sehingga menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Ketiga, pelatihan kerja yang telah dilaksanakan belum menunjukkan hasil yang optimal, meskipun secara kuantitas 96 karyawan telah mengikuti berbagai pelatihan. Namun, hanya sebagian kecil yang merasa pelatihan tersebut efektif dalam meningkatkan kompetensi, yang disebabkan oleh durasi pelatihan yang singkat, metode penyampaian yang kurang interaktif, dan materi yang tidak sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang disebarakan kepada seluruh populasi karyawan yang berjumlah 96 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian dilakukan di Kantor KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram yang berlokasi di Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F serta uji R^2). Melalui pendekatan ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan serta memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan koperasi tersebut.

4. Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram dengan nilai t hitung sebesar $2.678 > T$ tabel sebesar 1.662, serta nilai koefisien disiplin kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.235. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.
2. Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan

bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram dengan nilai t hitung sebesar $5.785 > T$ tabel sebesar 1.662, serta nilai koefisien lingkungan kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.472. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

3. Hipotesis 3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram dengan nilai t hitung sebesar $2.274 > T$ tabel sebesar 1.662, serta nilai koefisien pelatihan kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.194. Hal tersebut berarti bahwa pelatihan kerja yang dirasakan oleh karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 96 karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, hasil penelitian menyatakan bahwa ketiga hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, di mana karyawan yang mematuhi aturan dan memiliki kedisiplinan yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan didukung oleh fasilitas yang memadai terbukti berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan kerja yang relevan dan efektif juga berperan penting dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan lebih profesional dan efisien. Ketiga faktor ini secara simultan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan agar perusahaan secara konsisten menegakkan aturan disiplin yang adil guna membentuk budaya kerja yang tertib dan profesional, memperbaiki kualitas lingkungan kerja terutama dari segi fasilitas, pencahayaan, dan ruang kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka dan kegiatan tim. Selain itu, efektivitas pelatihan perlu ditingkatkan dengan memastikan materi pelatihan relevan, metode yang digunakan interaktif, dan durasi pelatihan cukup, agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Di sisi lain, karyawan juga diharapkan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya disiplin, menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, menjaga hubungan kerja yang baik, serta aktif dan antusias dalam mengikuti program pelatihan sebagai bentuk pengembangan diri.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT	ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI	iii
LEMBAR YURIDIS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN SKRIPSI	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kontribusi Penelitian	11
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Landasan Teori	14
2.2. Kajian Empiris	24
2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian	36
2.3.1. Kerangka Konseptual	36
2.3.2. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Bentuk Penelitian	39
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3. Data	40
3.4. Populasi dan Sampel	41
3.5. Variabel Penelitian	42
3.6. Metode Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52
4.2. Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Visi dan Misi KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram	4
Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram	5
Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.....	5
Tabel 1. 4 Data Persentase Lingkungan Kerja KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram	6
Tabel 1. 5 Data Tingkat Absensi Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.	7
Tabel 1. 6 Data Pelatihan Kerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih.....	8
Tabel 1. 7 Evaluasi Pelatihan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram	9
Tabel 1. 8 Data Jabatan Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram Tahun 2023.....	12
Tabel 3. 1 Tingkat Indikator Skala Likert.....	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	55
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3).....	56
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 10 Penentuan Kategori Skor Berdasarkan Jawaban Responden	59
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja	62
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan (F).....	70
Tabel 4. 21 Hasil Uji T.....	71
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73
Tabel 4. 23 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	85
LAMPIRAN 2 DATA TABULASI RESPONDEN	89
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS	97
LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS	103
LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS	104
LAMPIRAN 6 HASIL UJI LINIERITAS	105
LAMPIRAN 7 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	105
LAMPIRAN 8 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	106
LAMPIRAN 9 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA.....	106
LAMPIRAN 10 HASIL UJI F (UJI SIMULTAN).....	106
LAMPIRAN 11 HASIL UJI T (UJI PARSIAL).....	107
LAMPIRAN 12 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R ²)	107
LAMPIRAN 13 TABEL T DAN TABEL R	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan dibentuk dengan maksud tertentu yang ingin diraih. Keberhasilan meraih tujuan tersebut bukan hanya bergantung pada peralatan modern atau infrastruktur yang memadai, melainkan juga sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan tugas-tugas tersebut. Maka dari itu dibutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi. SDM adalah salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan, dengan perannya yang secara tidak langsung berdampak pada efisiensi dan kesuksesan perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan, semakin sedikit kesalahan yang akan terjadi dalam pelaksanaan tugasnya. Karenanya, penting bagi organisasi selalu memperhatikan karyawannya, sebagai contoh dalam hal kenyamanan saat bekerja sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

Efektivitas suatu organisasi dapat diukur dari hasil kinerja karyawannya. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik artinya terjadi peningkatan kualitas, efisiensi, efektivitas, dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan di perusahaan. Kinerja perusahaan dapat terwujud ketika perusahaan memiliki manajemen yang baik. Penilaian tersebut mencakup evaluasi terhadap kualitas, kuantitas, dan ketepatan kerja yang diterapkan perusahaan pada setiap divisi, layanan kepada konsumen dan pelanggan, kepatuhan terhadap tenggat waktu dalam menyelesaikan tugas, serta disiplin dalam absensi karyawan. Untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, penilaian juga mempertimbangkan aspek kerja sama dan komunikasi antara karyawan di setiap divisi. Berbagai faktor yang bisa saja memberi pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan yang diberikan. Untuk mendukung pencapaian tujuan maksimal, maka dibutuhkan

manajemen terhadap SDM yang baik pula. Diperlukan keterampilan dan pengetahuan khusus dalam bidangnya untuk menjalankan manajemen SDM.

Menurut Pemayun, *et al* (2024), kinerja ialah hasil sebuah upaya karyawan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan peran mereka, sehingga tujuan yang telah disepakati oleh perusahaan dapat terjadi. Sedangkan menurut Sembiring (2020), kinerja adalah hasil kerja berkualitas yang dihasilkan oleh individu dalam perusahaan, sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan dalam menjalankan tugas. Setiap perusahaan berupaya agar karyawannya memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan dianggap punya kinerja tinggi saat ia mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan serta menghasilkan output yang melebihi standar perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan tindakan yang diambil dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik dan mendukung tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Salah satu tanggung jawab karyawan adalah menyampaikan informasi yang tepat dan dapat diandalkan. Kinerja seorang karyawan yang baik dapat dievaluasi melalui pelaksanaan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang, memberikan umpan balik mengenai kualitas kerja, serta mengevaluasi kemajuan perbaikan yang diinginkan. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, diantaranya ialah disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja (Sari *et al.*, 2024); (Armansyah *et al.*, 2024); (Abid & Safiih, 2023).

Salah satu yang memengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja. Menurut Sandika & Andani (2020), disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau sekelompok orang yang menggambarkan kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Menurut Dewi, *et al* (2022), disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok melalui ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang ditetapkan perusahaan, bisa dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis. Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh efektivitas sistem disiplin yang diterapkan oleh organisasi dalam perusahaan. Training yang disebut

pendisiplinan karyawan memiliki tujuan agar dapat meningkatkan pengetahuan, perilaku, dan sikap karyawan sehingga mereka bisa bekerja sama dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang taat pada peraturan perusahaan dan mempunyai disiplin tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kelancaran operasional perusahaan. Diharapkan bahwa disiplin kerja memungkinkan pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka.

Selain itu, faktor seperti lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dipakai sebagai salah satu indikator untuk mengukur seberapa jauh lingkungan kerja yang nyaman memengaruhi kinerja karyawan. Dukungan yang memadai dan keharmonisan hubungan kerja antara setiap karyawan adalah tanda yang baik bagi karyawan. Sebaliknya, karyawan dapat datang terlambat, stres, dan kurang bersemangat karena adanya lingkungan kerja buruk. Menurut Armansyah, *et al* (2024) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat seorang pekerja menjalankan aktivitas tiap hari. Karyawan menikmati lingkungan kerja dalam suasana aman dan nyaman karena, karyawan sangat betah dan produktif serta kinerja dapat meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, karyawan akan lebih buruk dalam pekerjaan mereka. Aspek fisik, sosial, dan psikologis dari lingkungan kerja perusahaan memengaruhi pekerjaan dan kemajuan karir karyawan.

Pelatihan kerja sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang di perlukan. Karena itu, karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, yang berdampak positif pada kelancaran operasi perusahaan. Menurut Puspitaningrum & Sudarsi (2024), pelatihan adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja dalam rangka menaikkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor ketenagakerjaan. Persyaratan pekerjaan dapat berubah secara tiba-tiba, jadi penting bagi karyawan baik yang sudah berpengalaman maupun yang baru memulai untuk mengikuti pelatihan. Hal ini disebabkan oleh perubahan dalam

lingkungan kerja, strategi, dan hal lainnya, perubahan ini mengharuskan semua pekerja mengikuti pelatihan yang ditawarkan oleh perusahaan.

KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram adalah Lembaga keuangan bukan bank yang menawarkan jasa simpan pinjam serta berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan melayani masyarakat. KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram didirikan pada tanggal 2 Juni 1996, dengan tujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat masyarakat agar mendapatkan kehidupan yang lebih sejahtera. Sebagai lembaga keuangan yang selalu menjaga kepercayaan anggota dan masyarakat, maka KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram mengambil *Brand Image* “Setia Melayani”. Dengan *brand image* tersebut, diharapkan para aktivis, baik pengurus, pengawas dan manajemen, dapat memberikan pelayanan yang ramah, jujur, dan profesional kepada anggota dan masyarakat. Fondasi dan kekuatan terbesar KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram adalah selalu berpegang teguh pada jati diri koperasi, tata kelola yang sehat dan rencana suksesi. Selain itu terdapat 5 (lima) pilar *Credit Union* yaitu: Pendidikan, Swadaya, Solidaritas, Inovasi, dan Kesatuan. Dengan demikian, KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram akan menjadi organisasi CU yang *Excellence* dan terakreditasi berdasarkan *brand image*. Sehingga KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram menjadi pilihan anggota dan masyarakat dalam menginvestasikan uang mereka di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram. Oleh karena CU ini juga menyediakan pusat pendidikan dan pelatihan, kantor pelayanan mudah dijangkau oleh anggota dan masyarakat, serta tempat anggota dan masyarakat dalam menyiapkan masa pensiun. KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Visi dan Misi KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Visi	Menjadi <i>Credit Union</i> yang terpercaya dan mampu meningkatkan kesejahteraan anggota di Kalimantan Barat.
Misi	Menyediakan pelayanan keuangan yang berkualitas, serta pendampingan anggota petani, UKM, kaum muda, dan karyawan di Kalimantan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Jika dilihat dari latar belakang dibagunnya KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, terlihat bahwa instansi tersebut dijalankan berdasarkan asas komunitas atau kebersamaan dengan saling membantu mensejahterakan kehidupan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut dilakukan agar tercapainya kualitas hidup masyarakat agar lebih baik dengan selalu mengupayakan nilai kebenaran dan kejujuran pada seluruh anggota KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang dimana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalam maupun pimpinnya. Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan yang ada. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Berikut standar penilaian kinerja karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Kompetensi	Range	Keterangan	Nilai
<i>Knowledge, Skill, dan Attitude</i>	85-100	Sangat Baik	A
	70-84	Baik	B
	55-69	Cukup Baik	C
	45-54	Kurang	D

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Tabel 1.2 diatas adalah standar penilaian kinerja karyawan yang dimiliki KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, mewajibkan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai kemampuan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memenuhi semua kompetensi penilaian dan standar penilaian yang berlaku di dalam perusahaan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

Tabel 1. 3
Penilaian Kinerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang
2021	15%	33%	40%	12%
2022	18%	33%	39%	10%
2023	16%	30%	33%	21%

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan pada kategori sangat baik, baik dan cukup baik dari tahun 2021-2023, akan tetapi kriteria kurang menjadi meningkat sangat tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 21% pada tahun 2023 sedangkan tahun 2022 sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan mengalami sedikit penurunan pada tahun 2023, ini memberikan arti bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan masih kurang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 4
Data Persentase Lingkungan Kerja KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Masalah Utama	Persentase Karyawan (%)	Keterangan
Fasilitas kerja kurang memadai	45%	Ruang kerja sempit, pencahayaan buruk, masalah di lapangan.
Hubungan antar karyawan kurang harmonis	54%	Konflik antar karyawan, komunikasi kurang
Kondisi kerja monoton	52%	Pekerjaan rutin menurunkan motivasi

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Berdasarkan data internal pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram pada tahun 2023, ditemukan tiga permasalahan utama dalam lingkungan kerja yang menunjukkan urgensi tinggi untuk segera ditindaklanjuti. Sebanyak 45% karyawan menyatakan bahwa fasilitas kerja masih kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang buruk, serta kendala teknis di lapangan yang secara langsung menghambat kenyamanan dan efektivitas kerja. Selain itu, 54% responden mengeluh hubungan antar karyawan yang kurang harmonis akibat komunikasi yang tidak optimal dan konflik yang tidak terselesaikan, sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif dan menurunkan semangat tim. Tidak kalah penting, 52% karyawan merasakan kondisi kerja yang monoton, di mana pekerjaan yang bersifat rutin dan minim variasi menyebabkan penurunan motivasi serta kejenuhan kerja. Ketiga permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram menghadapi tantangan yang serius, yang apabila tidak segera diatasi dapat berdampak pada turunnya produktivitas dan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Armansyah *et al* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut berarti apabila lingkungan kerja pada perusahaan nyaman, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bagaimanapun lingkungan kerja yang dimiliki organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 5
Data Tingkat Absensi Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Tahun	Jumlah Karyawan yang Sudah mengikuti Pelatihan	Absensi/ Tahun			
		Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan (Alpa)
2019	86	270	56	47	3
2020	78	272	55	52	2
2021	84	271	52	50	3
2022	96	273	51	48	4
2023	96	275	45	43	6

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan dengan kategori absensi tanpa keterangan atau alpa dan angka tertinggi tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan adalah pada tahun 2023 yang dimana angka ini meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Tidak hanya tingkat alpa yang tinggi yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan, tetapi juga kategori seperti sakit dan izin.

Hasil observasi di lapangan yang di lakukan kembali oleh peneliti pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, mereka mempunyai sistem operasional organisasi seperti ditandainya dengan disiplin kerja yang ada di dalam struktur budaya organisasi yang terdiri dari beriman, kejujuran, profesional, komitmen, kerja tim, visioner dan peduli lingkungan. Nilai-nilai disiplin kerja yang di tanam adalah untuk acuan perilaku para pegawai, namun pada kenyataannya fenomena yang terjadi di dalam KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram belum sepenuhnya diterapkan oleh para karyawan. Dilihat dari efektivitas dalam hal disiplin waktu dan pelayanan, banyak karyawan masih datang terlambat karena berbagai alasan seperti hujan, macet di jalan dan lain sebagainya. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat beberapa karyawan kurang disiplin waktu, kemudian tidak adanya kantin umum yang disediakan oleh kantor juga membuat beberapa karyawan menggunakan jam istirahat yang melebihi batas yang telah di tentukan karena mencari tempat makan

siang yang lumayan jauh dari tempat bekerja dan ada juga yang pulang ke rumah untuk makan siang. Maka dari itu, ada jam kerja yang terbuang sehingga pekerjaan tidak begitu maksimal dikerjakan, karena pekerjaan yang harusnya dapat selesai dalam satu hari tidak dapat diselesaikan pada hari itu juga. Selain itu, kurangnya sikap tanggap (inisiatif) karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya serta tidak sedikit sikap karyawan yang masih cenderung acuh menolong teman lainnya yang mengalami kesusahan dalam bekerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang karyawan lakukan tidak mencapai hasil kinerja yang optimal.

Tabel 1. 6
Data Pelatihan Kerja Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih

Data Pelatihan Tahun 2023		
No	Kegiatan	Jumlah Peserta
Internal		
1	Manager Development Program	19
2	Pembekalan Staf Baru	18
3	Pelatihan Kasir	22
Eksternal		
1	Pelatihan Dari Disnaker Provinsi	1
2	Pelatihan Dinas Koperasi Perizinan	2
3	Pembukuan Dasar	1
4	Teller Development Program	2
5	Komunikasi Dan Negosiasi	2
6	Spm Demplot Kampung	3
7	Komite Eksekutif Developmen Program	1
8	Pelatihan Perizinan Koperasi	1
9	Penyusunan Penkes	1
10	NLP	2
11	Great Manager And Leader	2
12	Manajemen Tunggakan	2
13	Costumer Relationship Management	1
14	Rapat Kerja Hcm	2
15	Loan Officer Development Program	3
16	Supervisor Development Program	2
17	Pelatihan Pajak	4
18	Pembukuan Lanjutan	2
19	Social Performance Management	1
20	Credit Union Audit/Supervisory Competency Course	1
21	Pemanfaatan IT Bagi Koperasi	1
Total		96

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 menjelaskan bahwa karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram yang telah mengikuti pelatihan guna menambah pengetahuan dan keahlian pada bidang tertentu supaya dapat membuat kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan tersebut. Data pelatihan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram tahun 2023

menunjukkan bahwa 96 karyawan sudah mengikuti pelatihan kerja dalam berbagai jenis pelatihan. Akan tetapi, masih terdapat para karyawan yang belum mengikuti pelatihan kerja.

Tabel 1. 7
Evaluasi Pelatihan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram

Aspek Evaluasi	Persentase Karyawan (%)	Keterangan
Efektivitas pelatihan	45%	Peserta merasa percaya diri
Durasi pelatihan singkat	40%	Materi tidak tersampaikan maksimal
Metode pelatihan tidak interaktif	50%	Dominasi ceramah, partisipasi rendah
Relevansi materi pelatihan	45%	Materi kurang sesuai dengan kebutuhan kerja

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, (2024)

Di sisi lain, pelatihan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram mengadakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, namun efektivitas pelatihan tersebut masih menjadi pertanyaan. Berdasarkan data evaluasi pelatihan yang dilakukan pada tahun 2023, hanya 45% peserta pelatihan yang mengaku merasa lebih percaya diri dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di tempat kerja. Kemudian 40% peserta merasa durasi pelatihan singkat, sehingga materi tidak tersampaikan secara maksimal. Terdapat juga 50% peserta yang mengatakan bahwa metode pelatihan tidak interaktif serta 45% peserta merasa relevansi materi pelatihan masih kurang sesuai dengan kebutuhan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa kategori kurang masih meningkat tinggi dalam penilaian kinerja karyawan dibandingkan tahun sebelumnya yaitu berjumlah 21% pada tahun 2023 sedangkan tahun 2022 berjumlah 10%. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, untuk mencapai tujuan, organisasi tidak hanya bergantung pada fasilitas dan teknologi, tetapi juga pada sumber daya manusia (SDM) yang berbakat. Namun, kinerja karyawan di KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram belum mencapai kinerja yang optimal, terlihat dari data kinerja karyawan yang masih dinilai tinggi dalam kategori kurang dan masalah disiplin kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta kurang optimalnya hasil pelatihan kerja. Oleh karena itu, masalah utamanya adalah rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja yang memadai.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram.

1.4.Kontribusi Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis dan praktis:

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, serta menjadi referensi untuk penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk pengembangan ilmu Manajemen SDM dan dapat dipergunakan oleh mahasiswa sebagai panduan kajian terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperoleh pengetahuan baru.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan serta sebagai bahan referensi tambahan pengetahuan mahasiswa tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti dan paham tentang apa saja faktor yang dapat mempengaruhi intensitas kinerja karyawan didalam perusahaan.

3. Bagi Instansi Terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan dan memperkirakan langkah-langkah seperti apa yang harus dilakukan, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai pegawai, manfaat dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang baik sehingga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram, yang beralamat di Jalan Penunjang Lintas Selatan, Desa Sejiram, Kecamatan Seberung, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di instansi dengan karyawan yang berada dalam lingkup keahlian yang berbeda-beda. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja serta kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan *skala likert*. Peneliti mendapatkan data dari para karyawan sebagai responden. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan karyawan yang sesuai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting tentang bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan oleh pengelola agar meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang sesuai. Berikut adalah data karyawan berdasarkan pendidikan terakhir dan jenis kelamin karyawan.

Tabel 1. 8
Data Jabatan Karyawan KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram Tahun 2023

JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
Head Of Departemen	7
Area Manager	3
Branch Manager	17
Unit SPM	4
Secretary Corporate	1
Promosi & Even Organizer	1
Staf Departemen	18
Admin Kredit	7
Loan Officer	16
Cashier	22
JUMLAH TOTAL	96

Sumber: KSP CU Tri Tapang Kasih Sejiram (2024)

Berdasarkan tabel 1.8 karyawan pada KSP CU Tri Tapang Kasih berjumlah 96 karyawan, dimana jumlah tersebut merupakan karyawan yang sudah mengikuti

pelatihan kerja, yang terdiri dari berbagai jabatan seperti, Head Of Departemen 7 karyawan, Area Manager 3 karyawan, Branch Manager 17 karyawan, Unit SPM 4 karyawan, Secretary Corporate 1 karyawan, Promosi & Even Organizer 1 karyawan, Staf Departemen 18 karyawan, Admin Kredit 7 karyawan, Loan Officer 16 karyawan, Cashier 22 karyawan. Tabel diatas memberikan informasi jumlah karyawan yang ada pada kantor sekaligus populasi nantinya akan diambil menjadi sampel sebagai responden pada penelitian ini.