

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu hal yang berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:3) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kemajuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh keunggulan dan keberadaan sumber daya manusianya, pada masa kini kinerja adalah hal yang sangat dip'cepat, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan harus terus ditingkatkan untuk mencapai keberhasilan globalisasi perekonomian dalam rangka mempertahankan dan mendapatkan sebuah keuntungan secara maksimum sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global. Melalui sumber daya manusia yang efisien dan efektif menjadi salah satu cara yang dapat menghasilkan kinerja atau sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan professional.

Menurut Tannady (2017:154) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu, untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi (Nuryani, 2020:18). Kinerja yang tinggi merupakan

cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diperlihatkan juga dari tercapainya target produksi dan ketepatan waktu produksi.

Didalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penelitian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja.

Pencapaian sebuah kinerja karyawan yang berkualitas dan professional dapat terlihat pada saat yang bersangkutan benar-benar mampu menjalankan tugas-tugasnya atau dapat mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugas masing-masing. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada tahun 2022 di PT Cipta Visi Sejahtera

No	Pernyataan	Jawaban responden				Jumlah sampel
		Setuju	%	Tidak setuju	%	
1	Hasil kerja para karyawan diperusahaan melebihi rata-rata target yang ditentukan	6	40%	9	60%	15
2	Karyawan diperusahaan bekerja dengan memodifikasi cara kerja guna mencapai tujuan organisasi	7	46,67%	8	53,33%	15
3	Karyawan diperusahaan selalu menaati jam masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu	5	33,33%	10	66,67%	15
4	Karyawan diperusahaan bekerja dengan memprioritaskan tujuan organisasi atau perusahaan	9	60%	6	40%	15

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Hasil pra survei pada 15 karyawan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera mengalami permasalahan tentang kedisiplinan dengan presentase tidak setuju sebesar 66,67% dan jawaban setuju sebanyak 33,33%. Artinya, jika para karyawan memiliki kedisiplin yang buruk, seperti banyaknya karyawan yang mangkir kerja, terlambat masuk kerja, dan tidak mematuhi aturan-aturan perusahaan lainnya, sehingga jam kerja menjadi tidak produktif atau tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin dapat menyebabkan menurunnya produksi penjualan diakibatkan karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target penjualan setiap hari dan bulannya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 15 september 2022 dengan pemilik usaha yaitu Dedi Haryadi, menemukan penyebab-penyebab kinerja menurun yang diakibatkan karena adanya disetiap bagian yang kurang mampu dalam mengaplikasikan penempatan kerjanya, seperti yang pertama pada bagian marketing,

bagian marketing mengalami pengiklanan yang kurang efektif yang dimana iklan tidak sampai kepada konsumen, cara promosi yang kurang tepat dan menarik sehingga konsumen tidak tertarik dengan produk yang diiklankan atau dipasarkan yang berdampak terjadinya penjualan menurun. Kedua bagian produksi, karyawan bagian produksi bekerja secara santai tanpa memperhatikan target per hari nya, dan juga chef yang kurang mampu dalam membaca selera konsumen yang berakibat citra rasa makanan kurang sesuai dengan konsumen sehingga konsumen pun tidak tertarik untuk mengordernya kembali dan berdampak kepada penjualan menjadi menurun. Ketiga bagian purchasing, ketidakjujurannya karyawan dalam pembelian bahan baku dibawah standar yang dapat mempengaruhi kualitas makanan menjadi menurun sehingga berdampak konsumen menjadi kecewa dan berhenti berlangganan catering yang berakibat penjualan menjadi menurun, yang dimaksud standar dalam bahan baku yaitu aspek gizi yang mencakup protein lemak, mineral, vitamin, dll, aspek selera mencakup indrawi, enak, menarik segar. Keempat bagian kurir, kurangnya disiplin waktu pengantaran pesanan atau ketidaktepatan waktu yang tidak sesuai dengan jadwal, dimana konsumen selalu menunggu jam sarapan dan makan siang nya yang telat, membuat konsumen menjadi kecewa dan berhenti berlangganan yang berdampak kepada penjualan menjadi menurun.

Masalah tersebut akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan karyawan dalam bekerja. Mengingat persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Berdasarkan pengamatan penulis saat observasi di perusahaan ini. Diketahui bahwa kualitas kinerja yang merupakan jantung perusahaan mengalami naik turun setiap bulannya, hal ini dapat dilihat dari tabel data penjualan berikut ini.

Tabel 1.3
Data penjualan PT Cipta Visi Sejahtera Periode: Januari-Agustus 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)
1.	Januari	400,000,000	453,424,562	53,424,562
2.	Februari	400,000,000	378,542,433	(21,457,567)
3.	Maret	400,000,000	633,140,915	233,140,915
4.	April	400,000,000	587,913,760	187,913,760
5.	Mei	400,000,000	380,477,195	(19,522,805)
6.	Juni	400,000,000	391,525,787	(8,474,213)
7.	Juli	400,000,000	385,683,066	(14,316,934)
8.	Agustus	400,000,000	402,829,808	2,829,808

Sumber: Data penjualan PT Cipta Visi Sejahtera Periode Januari-Agustus 2022.

Dari tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa produksi kerja mengalami ketidakstabilan pada bulan April, Mei, Juni dan Juli. Sehingga menyebabkan perusahaan mengalami omset penjualan yang kurang maksimal disetiap bulannya. Penjualan yang paling sedikit terjadi dibulan Februari yang mengalami penurunan omset sebesar Rp378.542.433 dari target penjualan yang telah ditetapkan Rp400.000.000. Dengan hal ini perusahaan menyimpulkan bahwa kinerja karyawan masih rendah dan kurang maksimal. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja.

Penurunan penjualan ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan. Banyak alasan yang berbeda-beda dapat menyebabkan kinerja yang lemah. Contohnya, kinerja yang lemah dapat disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan, kesalahpahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja. Secara umum kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja,

kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan setiap individu. Kinerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah kurangnya pelatihan yang diperoleh oleh karyawan pada bidang kerja yang dibebankan, dengan bekal pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan akan bisa memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya. Menurut Dessler (2015:284) menyatakan pelatihan merupakan memberi karyawan baru atau karyawan lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan juga merupakan proses seorang karyawan untuk menggapai sebuah target kriteria tertentu yang dimana kriteria tersebut telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan nantinya akan dimanfaatkan guna mencapai tujuan utama perusahaan.

Menurut Mubarok (2017:56) Pelatihan kerja merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia, bertujuan membentuk dan meningkatkan pengetahuan pegawai mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja, serta cara mengerjakan sesuatu pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Sedangkan menurut Sinambela (2016:170) pelatihan yaitu suatu proses sistematis yang dilakukan organisasi dalam mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan ataupun sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai mengingat dalam kenyataan terdapat pengetahuan dan keterampilan yang secara khusus tidak didapat dalam Pendidikan formal. Oleh karena itu perusahaan selalu memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawannya baik di lingkup maupun diluar perusahaan.

Agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya dalam bidang yang sama. Pelatihan ini diperlukan untuk meningkatkan kinerja yang baik dari sisi cara produksi, gizi serta pada penyajian. Pentingnya pelatihan kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, seperti yang terjadi di perusahaan, tidak semua karyawan mengikuti pelatihan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, sehingga

kriteria untuk dapat mengikuti pelatihan kerja itu sendiri tidak ada karena masing-masing bagian mengikuti pelatihan kerja pada bagiannya masing-masing karena kebutuhan dalam bekerja dan untuk perusahaan.

Tabel 1.4
Data Pelatihan Karyawan PT Cipta Visi Sejahtera

Tahun	Materi pelatihan	Jumlah karyawan	Karyawan ikut serta		Karyawan tidak ikut serta	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2020	Training Hygenie dan sanitasi	33	26	78,78%	7	21,21%
2021	Pengetahuan bahan peralatan catering	33	19	57,58%	14	42,42%
2022	Membangun kepribadian dan karakter yang siap untuk melakukan kerjasama	33	21	63,64%	12	36,36%

Sumber: PT Cipta Visi Sejahtera, 2022

Berdasarkan data observasi mengenai pelatihan perusahaan menargetkan 100% karyawan untuk pelatihan. Terlihat dari pelatihan yang terjadi pada PT Cipta Visi Sejahtera pada tahun 2020, 2021 dan 2022 target pelatihan untuk karyawan belum 100%. Yang artinya pelatihan kerja belum berjalan dengan baik, karena masih ada karyawan yang tidak ikut serta pelatihan, karyawan yang mengikuti pelatihan kerja kurang memperhatikan materi yang diberikan serta instruktur pelatihan tersebut belum memenuhi syarat yang diberikan, dan instruktur pelatihan dilakukan oleh karyawan yang paling senior bukan dari instruktur yang di datangkan dari luar.

Dilihat dari data sebelumnya masih banyak karyawan dari tahun ketahun yang tidak mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi produksi perusahaan tidak stabil (menurun) karna ketidakpahaman karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Veithzal Rivai (2010:225-226) menjelaskan “Dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi, (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang”.

Seperti yang kita ketahui bahwa pelatihan kerja yang di adakan di sebuah perusahaan itu bersifat wajib dimana pelatihan kerja ini harus diikuti oleh semua karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diharapkan dengan adanya pelatihan kerja karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berikut merupakan hasil pelatihan yang telah diterapkan yaitu karyawan sudah memahami kaidah serta prinsip hygiene dan sanitasi yang benar sesuai standar kesehatan, mampu mengelola dan menyajikan makanan dengan tata hidangan yang baik, dan menjaga disiplin untuk kemajuan tim dari waktu ke waktu. Secara garis besar, evaluasi program melalui instrument kuesioner telah menunjukkan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja pada perusahaan ini pun memiliki beberapa permasalahan. Seperti minimnya sirkulasi udara, penerangan pada tempat kerja serta banyaknya tumpukkan barang yang memngganggu penglihatan Sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan yang sedang bekerja dan menjadikan pekerjaan tidak maksimal. Menurut Sunyoto (2015:39) Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Hal ini dapat menurun kinerja karyawan, dimana karyawan kurang merasa nyaman berada di area bekerja. Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kerbersihan, penerangan, daan lain-lain. Selain itu, karyawan juga merasa masih kurang puas dengan lingkungan kerja perusahaan ini baik secara fisik maupun non fisik seperti kurangnya peralatan kerja, beberapa peralatan yang rusak dan lamanya perbaikan, kurangnya personil karyawan di beberapa bagian departemen dan masih kurang terikatnya hubungan antara karyawan.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja pada tahun 2022 di PT Cipta Visi Sejahtera

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah sampel
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
1.	Kondisi udara dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	6	40%	9	60%	15
2.	Ruang kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja	4	26,67%	11	73,33%	15
3.	Tersedia ruang kerja cukup luas untuk penyimpanan bahan baku	8	53,33%	7	53%	15
4.	Penerangan ruang kerja yang memadai	7	47%	8	46,67%	15
5.	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	2	13,33%	13	86,67%	15

Sumber: Diolah peneliti (2022)

Pada tabel 1.5 di atas memperlihatkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, terutama pada penerangan cahaya ruang kerja dengan jawaban skor terendah 46,67%. Kondisi penerangan/pencahayaan yang kurang di bagian produksi dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi karyawan dan dapat menghambat kelancaran kerja. Standar pencahayaan dalam ruangan penyimpanan dan ruang peralatan/instalasi minimal harus memiliki tingkat pencahayaan 100 lux. Sedangkan di perusahaan bagian produksi dan Gudang kurang dari 100 lux, yang dikarenakan kurangnya ventilasi. Di perusahaan ventilasi sudah sesuai mengikuti aturan dengan ukuran 15-20% dari luas lantai itu sendiri, tetapi ada di beberapa divisi ventilasinya tidak ada dan dirasa kurang untuk sirkulasi udara. Berdasarkan pra survei terhadap lingkungan kerja yang dilakukan pada 15 responden perwakilan PT Cipta Visi Sejahtera peneliti menemukan permasalahan dengan dari hasil wawancara yaitu sirkulasi udara yang kurang baik, penataan untuk penyimpanan bahan baku tidak terkoodinir secara baik seperti kurangnya ketersediaan jumlah rak untuk penyimpanan

bahan baku lainnya. Penataan untuk penyimpanan bahan baku yang tidak terkoordinir secara baik menjadi kendala atau kesulitan dalam pencarian bahan baku sebelum memulai kegiatan produksi, sehingga banyak waktu yang terbuang hanya untuk pencarian bahan baku sebelum dimulainya kegiatan produksi.

Selain itu tata letak ruangan kerja yang sempit juga menyebabkan tumpukan barang-barang produksi sehingga mengganggu penglihatan dan membuat ketidaknyamanan saat bekerja. Dari hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja PT Cipta Visi Sejahtera tidak kondusif dan terlihat banyak kekurangan dalam ruang lingkup lingkungan kerja, hal ini menandakan adanya masalah dalam lingkungan kerja di perusahaan.

Pada industri makanan lingkungan kerja adalah salah satu hal yang utama, baik untuk menjaga kualitas makanan maupun hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien Sedarmayanti (2001:12).

Dari segi makanan juga di perlukan lingkungan kerja yang sangat sehat, baik dalam hal kebersihan lingkungan maupun kebersihan alat masak yang digunakan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya akhirnya kerja mereka tidak efektif dan efisien. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja kinerja yang maksimal dapat dicapai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Indi (2017:11) “Pengaruh Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening.” Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis uji regresi berganda sebesar 0,407. Maka dari itu untuk menunjang lingkungan kerja yang sesuai maka PT. Cipta Visi Sejahtera harus memperhatikan penerangan yang ada dalam tempat kerja, serta selalu menjaga kebersihan dan menyediakan peralatan – peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil dari pekerjaan dapat dengan maksimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa adanya sebuah kendala bagi perusahaan dengan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya pelatihan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang didapat berdasarkan dari data hasil wawancara atau kuesioner. Oleh sebab itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Visi Sejahtera.”**

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Visi Sejahtera.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian yang dilakukan ini dapat menjadi pembelajaran dan tambahan pengalaman menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai konsentrasi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan membuka wawasan kepada pembaca baik kalangan akademis maupun masyarakat umum mengenai pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Bagi Penelitian Lebih Lanjut

Dalam hasil penelitian ini yaitu bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber informasi, sehingga bisa dikembangkan oleh para peneliti selanjutnya.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan maka ruang lingkup atau pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Objek yang diteliti adalah PT Cipta Visi Sejahtera yang bergerak dibidang Catering Box (CR Box Indonesia)
2. Variabel yang diteliti adalah Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel yang diteliti adalah Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan isi masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini merupakan landasan membuat penelitian, yang terdapat di dalamnya latar belakang masalah penelitian, identifikasi perumusan masalah penelitian, pembatasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan.

Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik dengan panduan mengenai studi pustaka mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pentingnya variabel dependen atau mempengaruhi dengan teori yang menguatkan tentang permasalahan penelitian.

Rumusan masalah menyajikan tentang perumusan masalah pokok yang dibahas secara jelas berdasarkan indikator-indikator masalah dengan suatu data untuk memperkuat argument yang membangkitkan perhatian pembaca dalam menceritakan detail permasalahan.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukan penelitian ini. Tujuan penelitian ini mengemukakan dukungan teori rumusan tentang inti pokok yang akan dicapai dengan memperpadukan hasil penelitian terhadap dalam teori yang digunakan. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan fenomena data pendukung tentang masalah yang dibahas, perincian masalah yang dituju, serta perumusan istilah secara tepat dan sesuai data untuk menjalankan penelitian dengan konsisten tujuan yang dilakukan penelitian.

Sistematika pelaporan penelitian menyajikan tentang penjelasan urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks, untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Pelatihan meliputi pengertian pelatihan, faktor yang mempengaruhi besarnya Pelatihan dan indikator Pelatihan, Lingkungan Kerja meliputi pengertian Lingkungan Kerja, faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Jenis Lingkungan Kerja dan indikator Lingkungan Kerja. Kinerja meliputi pengertian kinerja, tujuan penilaian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mana akan dijelaskan adalah tentang desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil yang didapatkan dalam pembahasan bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka dan bab metode penelitian dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi Kinerja Karyawan, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta saran-saran yang berkira-kira dapat digunakan PT Cipta Visi Sejahtera.