

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN
KERJA PADA KARYAWAN CV YAHYO**

(Produsen Bibit Kelapa Sawit)



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**TIARA AJENG MEILANI
NPM. 2261201094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN
KERJA PADA KARYAWAN CV YAHYO**

(Produsen Bibit Kelapa Sawit)



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh :

TIARA AJENG MEILANI

NPM. 2261201094

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN
KERJA PADA KARYAWAN CV YAHYO
(Produsen Bibit Kelapa Sawit)



SKRIPSI

Oleh :

TIARA AJENG MEILANI
NPM. 2261201094

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Dr. Islamuddin, SE., M.M
NIDN : 0204026803

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Furqonti Kaudiah, S.E., M.M
NIDN : 0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMODERASI OLEH LINGKUNGAN
KERJA PADA KARYAWAN CV YAHYO
(Produsen Bibit Kelapa Sawit)**

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Hari : Kamis
Tanggal : 05 Maret 2026

SKRIPSI

Oleh :

**TIARA AJENG MEILANI
NPM. 2261201094**

Dewan Penguji :

1. Eti Arini, S.E.,M.M

: Ketua (.....)

2. Dr. Meilaty Fintahiasari, S.E.,M.M : Anggota (.....)

3. Dr. Islamuddin, S.E.,M.M

: Anggota (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Hanidiah, S.E.,M.M
NIDN : 0208047801



SERTIFIKASI

Saya Tiara Ajeng Meilani, NPM. 2261201094, yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri dengan arahan dosen pembimbing. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis atau program studi lainnya. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Februari 2026
Yang Menyatakan



Tiara Ajeng Meilani
NPM. 2261201094

MOTTO

“ Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali

Allah berjanji bahwa : fa inna ma'al-'usri yusra, inna ma'al-usri yusra “

(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan

kesanggupannya “

(QS. Al-Baqarah 2:286)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Teristimewa cinta pertamaku Bapak Apriyono, seseorang yang tidak pernah malu bekerja apapun untuk kebahagiaan anaknya. Terima kasih selalu berjuang dalam mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, memotivasi, serta memberikan dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun. Terima kasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.
2. Manusia cantik pintu surgaku Ibu Rini Damayanti, wanita paling hebat yang pernah saya temui, seorang wanita yang juga bukan lulusan sarjana tetapi selalu berjuang sekuat tenaga agar dapat menyaksikan anaknya menyanggah gelar Sarjana. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan atas segala bentuk dukungan, semangat, serta doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat, kesabaran dan kebesaran hati pada penulis yang keras kepala. Terima kasih pula selalu siap merangkul penulis dan menjadi alasan besar penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
3. Teruntuk Almarhumah Kakak tercinta, Siti Maisaroh, meskipun takdir belum mengizinkan kita untuk bertemu dan berbagi waktu bersama,

kehadiran Kakak tetap memiliki makna yang mendalam dalam hidup penulis.

4. Adik tercinta penulis, Adeeva Myesha Gava Putri. Terima kasih selalu menjadi semangat penulis dalam melakukan hal apapun, dan selalu menjadi motivasi dalam diri penulis untuk menunjukkan yang terbaik. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat.
5. Terimakasih untuk keluarga besar atas doa, dukungan, dan cinta yang senantiasa menguatkan disetiap langkah perjuangan ini.
6. Dosen pembimbingku yaitu Bapak Dr. Islamuddin, S.E.,M.M yang telah memberikan arahan dan koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Rendianto Putra. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Terima kasih selalu menemani dalam segala hal, mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, serta memberikan semangat untuk pantang menyerah hingga perjalanan perkuliahan ini selesai.
8. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, Tiara Ajeng Meilani. Terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang dihabiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan.

Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Terima kasih kepada raga yang terus melangkah, meski lelah sering kali tak terlihat. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga ke depannya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat, karunia, dan kekuatannya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Sholawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga serta seluruh pengikutnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu Dr. Susiyanto, M.Si beserta jajarannya.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Dr. Islamuddin, S.E.,M.M,, selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis.
6. Yang istimewa kedua Orang Tua saya Bapak Apriyono dan Ibu Rini Damayanti, Adik saya Adeeva Myesha Gava Putri serta seluruh keluarga saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih banyak atas doa

dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.

7. Ucapan Terimakasih kepada sahabat saya Cebun Budaya yang selalu ada untuk penulis baik suka maupun duka.
8. Kepada seluruh teman mahasiswa Angkatan 2022 yang telah sama-sama menikmati suka dan duka selama perkuliahan.
9. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Dan harapan dari penulis adalah bahwa semoga laporan ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya. Dan kepada semua pihak yang telah membantu saya ucapkan banyak terima kasih.

Bengkulu, Februari 2026

Penulis

Tiara Ajeng Meilani

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Karyawan CV Yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit)

Oleh :
Tiara Ajeng Meilani¹
Islamuddin²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh lingkungan kerja pada karyawan CV Yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit). Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit). Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Total sampling yaitu seluruh karyawan CV yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit) yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja memperlemah hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATION BY THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES OF CV YAHYO (PALM OIL SEED PRODUCER)

By:
Tiara Ajeng Meilani¹
Islamuddin²

This study aims to determine the effect of training on employee performance, moderation by the work environment, among employees of CV Yahyo (a palm oil seed producer). This study used quantitative with an explanatory approach. The population of this study consisted of all employees of CV Yahyo. The sample was determined using the total sampling technique, involving all 70 employees of the company. Data were collected through observation, documentation, and questionnaire distribution. The data analysis techniques included descriptive analysis and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to examine the relationships among variables.

The results show that training has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive effect on employee performance. However, the moderating analysis reveals that the work environment weakens the relationship between training and employee performance. This finding suggests that although training improves employee performance, the effectiveness of training outcomes may vary depending on the existing workplace environmental conditions.

Keywords: *training, employee performance, and work environment*



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.i
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK	xii
ABSTARCT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.5.1 Tujuan Umum	6
1.5.2 Tujuan Khusus.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Praktis	7
1.6.2 Manfaat Teoritis	7
BAB II STUDI PUSTAKA	8
2.1 Deskripsi Konseptual	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	28

2.2	Hasil Penelitian yang Relevan	30
2.3	Kerangka Konseptual	34
2.4	Definisi Operasional.....	34
2.5	Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
3.2	Metode Penelitian.....	37
3.3	Populasi Dan Sampel	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Teknik Analisis Data	40
3.5.1	Analisis Deskriptif	40
3.5.2	Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Gambaran Umum objek Penelitian	45
4.2	Analisis Deskriptif	46
4.3	Hasil Analisis Deskriptif	49
4.4	Hasil Analisis Statistik	56
4.4.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	56
4.4.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
4.4.3	Uji Signifikasi Jalur.....	62
4.5	PEMBAHASAN	64
4.5.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.5.2	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.5.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Memoderasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V PENUTUP		69
5.1	Kesimpulan	69
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan.....	30
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	34
Table 3.1 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Kategori Interpretasi Persepsi Responden.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Variabel Pelatihan	50
Tabel 4.3 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.5 Nilai Outer Loading	58
Tabel 4.6 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	59
Tabel 4.7 Nilai AVE	60
Tabel 4.8 R-square	61
Tabel 4.9 F-square.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Pengaruh langsung.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Gambar 4.5 Gambar Struktural.....	57
Gambar 4.6 Model Uji Bootstrapping.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Tabulasi
- Lampiran 3. Hasil Uji Outer Model
- Lampiran 4. Hasil Uji Inner Model
- Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan organisasi di Tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan efektivitas operasionalnya agar dapat bertahan dan berkembang. Optimalisasi SDM menjadi aspek yang sangat penting, karena tenaga kerja yang kompeten dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pada sektor agribisnis, khususnya industri pembibitan kelapa sawit, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjaga kualitas bibit, meningkatkan produktivitas, serta memastikan keberlanjutan usaha (Ricardianto et al., 2020).

Perkembangan teknologi pada era revolusi industri 4.0 menuntut Perusahaan untuk meningkatkan kapabilitas tenaganya. Tenaga kerja saat ini dituntut memiliki keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, dan kreativitas yang lebih tinggi agar mampu mengikuti dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Menurut Islamuddin dan Pina Nopta Manda Sari, (2023) Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama berbagai kegiatan, termasuk konstruksi. Kemajuan konstruksi ditentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, program pelatihan menjadi strategi penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Penerapan pelatihan rutin serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi faktor yang penting

untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas output ditengah tantangan seperti fluktuasi harga komoditas, tuntutan kualitas bibit, dan persaingan nasional maupun global dalam industri kelapa sawit.

Program pelatihan kerja merupakan strategi penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional karyawan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan dengan pekerjaan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu, baik secara terpisah maupun jika dikombinasikan dengan faktor-faktor lain. Dalam industri manufaktur dan jasa, pelatihan terbukti berkontribusi hingga 19,6% terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan jika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang kondusif, keduanya dapat menjelaskan hingga 55,2% variasi kinerja karyawan (Nurwanda & Firman Shakti Firdaus, 2023). Penelitian tersebut menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan. Dengan pelatihan yang tepat sasaran, perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten, berdaya saing, serta mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia melakukan penerapan kinerja yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan pengukuran yang mana pengukuran kinerja merupakan komponen yang bersifat dasar. Kinerja merupakan salah satu

penerapan perencanaan yang sebelumnya telah disusun (Parta & Mahayasa, 2021). Peningkatan kinerja organisasi merupakan aspirasi fundamental bagi perusahaan untuk mencapai tujuan mereka secara akurat. Melalui kontribusi kinerja karyawan, perusahaan diharapkan mampu bersaing secara efektif dengan entitas serupa lainnya. Setiap individu menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda, yang merupakan alasan penting untuk menerapkan pengukuran kinerja karyawan. Dalam upaya bersaing dengan perusahaan sejenis, organisasi berupaya mengembangkan inovasi produk untuk mencapai keunggulan kompetitif di masyarakat. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Tanggung jawab setiap karyawan meliputi perolehan dan penyebaran pengetahuan di bidang pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Oktarendah & Putri, (2023) adalah kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan secara signifikan. Salim et al., (2024) mengatakan bahwa Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meminimalisir konflik, meningkatkan kolaborasi, dan mempercepat penyelesaian masalah di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan yang berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

akan mendapatkan manfaat jangka panjang berupa kinerja karyawan yang lebih stabil dan berkelanjutan. Menurut Hidayat & Taufik dalam Hartono & Islamuddin, (2024) Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik serta sosial budaya yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kehidupan seseorang.

Berdasarkan penelitian Triastuti et al, (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Abdul Rahman & Bagus Gumelar, (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan ini berdampak pada tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, telah diketahui bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai perantaranya, terutama di sektor agribisnis atau pertanian.

Objek penelitian ini adalah CV Yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit) yang berlokasi di Desa Riak Siabun, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma. CV yahyo ini bergerak dibidang produksi dan penjualan bibit kelapa sawit. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan wawancara pada Hari Selasa, 21 Oktober 2025 dengan koordinator umum CV Yahyo yaitu Bapak Nanang. Penulis mendapatkan informasi bahwa pelatihan kerja di CV Yahyo dilakukan agar

karyawan memiliki keterampilan dan mahir serta kompeten dalam dibidang pekerjaannya. Pelatihan dilakukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, namun di CV Yahyo hasil dari pelatihan belum mendapatkan hasil yang cukup baik serta tingkat kinerja karyawan yang masih rendah, namun lingkungan kerja di CV Yahyo cukup mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang masih rendah.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Karyawan Di CV Yahyo (Produsen Bibit Kelapa Sawit)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diadakan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) belum mendapatkan hasil yang cukup baik.
2. Tingkat kinerja karyawan di CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah terlalu luasnya bidang pembahasan serta sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh lingkungan kerja pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit)?
3. Apakah lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan Adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh lingkungan kerja pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit).

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat digunakan oleh CV Yahyo (produsen bibit kelapa sawit) untuk senantiasa meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian berikutnya dan menambah teori-teori baru untuk penelitian yang sejenis.