

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Kelvin
170910086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh :

Kelvin

170910086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kelvin
NPM/NIP : 170910086
Fakultas : Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun
Batam, 14 Desember 2020



**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Kelvin
170910086**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Januari 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nora Pitri Nainggolan' with a stylized flourish at the end.

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M

ABSTRAK

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan keuntungan, untuk mencapai pada tujuan perusahaan atau organisasi tersebut harus memiliki keunggulan yang menonjol agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, untuk dapat memberikan keunggulan yang menonjol tentunya harus didukung oleh kinerja karyawan. Pembentukan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tentunya tidak terlepas dari pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Kinerja merupakan hasil suatu pekerjaan yang karyawan berikan kepada suatu perusahaan atau organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam. Metode penelitian adalah kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi sebanyak 107 karyawan. Data yang sudah terkumpul akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikansi pada variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : pelatihan; lingkungan kerja; loyalitas karyawan; kinerja karyawan.

ABSTRACT

Every company or organization carries out various activities to achieve predetermined goals for profit, to achieve the goals of the company or organization must have a prominent advantage in order to compete with other companies, to be able to provide a prominent advantage, of course, must be supported by employee performance. The formation of employee performance in a company or organization cannot be separated from training, work environment and employee loyalty. Performance is the result of a job that employees provide to a company or organization. To improve employee performance is strongly influenced by training, work environment, and employee loyalty. The purpose of this study was to determine the effect of training, work environment, and employee loyalty on employee performance at PT Instar Hotel Batam City. The research method is causality which aims to determine the causal relationship between variables. Population of 107 employees. The data that has been collected will be processed using the SPSS version 25 application. The results show that training, work environment, and employee loyalty simultaneously have a significant influence on employee performance variables.

Keywords : training; work environment; employee loyalty; employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
6. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
7. Manajemen dan Staff PT Hotel Instar Kota Batam;
8. Bapak Tjhai Tie dan Ibu Tina selaku kedua orang tua saya yang turut memberi doa dan dukungan;
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan masukan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 14 Desember 2020



(Kelvin)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR RUMUS	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJUAN PUSTAKA	11
2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Pelatihan.....	11
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan	11
2.1.1.2. Tujuan Pelatihan	14
2.1.1.3. Indikator Pelatihan.....	15
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3. Loyalitas Karyawan	19
2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	19
2.1.3.2. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan.....	21
2.1.3.3. Indikator Loyalitas Karyawan	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	22
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.2. Faktor Kinerja.....	22
2.1.4.3. Indikator Kinerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Kerangka Pemikiran.....	30
2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	30

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.3. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	31
2.4. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Desain Penelitian.....	33
3.2. Operasional Variabel.....	33
3.2.1. Variabel Bebas (<i>Independence Variabel</i>)	34
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	37
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	40
3.4. Teknik Pengambilan Data	41
3.5. Alat Pengumpulan Data	42
3.6. Metode Analisis Data.....	42
3.6.1. Analisis Deskriptif	42
3.6.2. Uji Validitas	43
3.6.2.1. Uji Reliabilitas	44
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	45
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	46
3.6.3.3. Uji Heteroskedastitas.....	46
3.6.4. Uji Pengaruh	47
3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.6.4.2. Analisis Determinasi (R^2)	48
3.6.4.3. Uji T (Uji Persamaan Parsial).....	48
3.6.4.4. Uji F (Uji Persamaan Simultan).....	49
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	49
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	49
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Profil Responden.....	51
4.1.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.2. Data Responden Berdasarkan Usia	52
4.1.3. Data Reponden Berdasarkan Pendidikan	53
4.1.4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.2. Hasil Penelitian	54
4.2.1. Analisis Deskriptif	54
4.2.1.1. Variabel Pelatihan (X_1)	54
4.2.1.2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	56
4.2.1.3. Variabel Loyalitas Karyawan (X_3).....	57
4.2.1.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	60
4.2.2.1. Uji Validitas Instrumen.....	60
4.2.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	63
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1. Uji Normalitas.....	64

4.2.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	66
4.2.3.3.	Uji Heteroskedastitas.....	67
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	68
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
4.2.4.2.	Determinasi (R^2).....	69
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.2.5.1.	Uji Parsial (Uji T).....	70
4.2.5.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
4.3.	Pembahasan.....	73
4.3.1.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.3.3.	Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	74
	BAB IV SIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1	Simpulan.....	76
5.2.	Saran.....	76
	DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Uji normalitas (Histogram).....	65
Gambar 4. 2 Hasil Uji normalitas (P-P Plot).....	66
Gambar 4.3 Hasil Uji normalitas (Scatter Plot).....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelatihan yang harus diberikan kepada karyawan.....	5
Tabel 1.2 Data keluar masuk karyawan pada PT Hotel Instar	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Populasi	40
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	50
Tabel 4.1 profil responden berdasarkan jenis kelamin	52
Tabel 4.2 profil responden berdasarkan usia	52
Tabel 4.3 profil responden berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 profil responden menurut lama masa kerja	54
Tabel 4.5 distribusi responden variable pelatihan	55
Tabel 4.6 distribusi responden variable lingkungan kerja.....	56
Tabel 4.7 distribusi responden variable loyalitas karyawan.....	58
Tabel 4.8 distribusi responden variable kinerja karyawan	59
Tabel 4.9 Hasil uji validitas pelatihan (X1).....	61
Tabel 4.10 Hasil uji validitas lingkungan kerja (X2)	61
Tabel 4.11 Hasil uji validitas loyalitas karyawan (X3)	62
Tabel 4.12 Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.15 Tabel Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T)	71
Tabel 4.18 Hasil Uji F	73

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 korelasi product moment	43
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman modern ini banyak perusahaan-perusahaan yang harus saling bersaing, perusahaan harus memiliki keunggulan yang menonjol agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Keunggulan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari kinerja sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan menghasilkan apapun apalagi keunggulan yang menonjol. Untuk menonjolkan keunggulan pada suatu perusahaan, maka perusahaan juga harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Di dalam usaha untuk menonjolkan keunggulan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari pemberian pelatihan kepada karyawan atau tenaga kerja, karena karyawan yang baru pertama kali masuk kerja ibaratkan sebuah kertas putih yang masih bersih tanpa noda alias masih belum tahu apa apa mengenai pekerjaan yang akan dipertanggungjawabkan saat orang tersebut diterima sebagai karyawan. Dengan diberikan pelatihan kepada karyawan maka karyawan tersebut memiliki suatu bekal untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pelatihan berperan sangat penting sebagai suatu modal awal bagi seorang karyawan untuk memberikan kontribusi. Pelatihan merupakan materi yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan

(Wulandari & Gilang, 2019:4433). Namun masih saja ada pemimpin yang kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya sehingga menyebabkan karyawan tidak terarah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin mereka dan akhirnya karyawan akan kurang aktif dalam jam bekerja serta memilih untuk mengundurkan diri dari jabatan mereka.

Faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah totalitas fasilitas kerja yang ada di sekeliling pekerja yang sedang mengerjakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, sarana dan prasarana pekerjaan, kebersihan, penerangan ruangan, ketenangan, termasuk juga ikatan para sumber daya yang berada pada perusahaan tersebut (Yanuari, 2019:47). Lingkungan kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan sebuah potensi dimana seseorang karyawan merasa nyaman pada saat karyawan bekerja. Nyatanya masih saja ada beberapa perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerjanya terutama pada ruang kerja. Ruang kerja yang luas akan memberi rasa nyaman terhadap karyawannya, begitu juga sebaliknya jika ruang kerja yang sempit maka pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan juga akan terganggu.

Faktor yang tidak kalah penting yaitu loyalitas karyawan. Menurut (Ronaldy et al., 2019:117), Loyalitas karyawan adalah karyawan yang bersedia menggunakan semua keterampilan, waktu, dan pikiran untuk ikut membantu mencapai tujuan perusahaan tidak mengkhianati perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selagi orang tersebut masih menjadi karyawan pada suatu perusahaan. Namun nyatanya masih sering terjadinya karyawan yang

sudah dapat menguasai pekerjaannya dengan baik dan mengatasi masalahnya sendiri memilih untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu perilaku yang kerap berusaha dan memiliki filsafat bahwa kehidupan hari ini lebih baik dibandingkan kemarin, dan kehidupan besok akan lebih baik lagi dibanding kehidupan hari ini (Cintia & Gilang, 2016:711). Sedangkan menurut (Nainggolan, 2018:140) merupakan hasil kerja secara mutu maupun kapasitas yang diperoleh oleh anggota lembaga atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padannya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

PT Hotel Instar bergerak dibidang perhotelan yang berada di kota Batam dengan nama Hotel Instar dan kedai kopi Instar yang berlokasi di Jl. Komp. Bumi Indah No.33-35, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. PT Hotel Instar telah berdiri pada tahun 2009 sampai sekarang.

Mengenai pelatihan. Berikut adalah pelatihan yang belum diberikan atau diterapkan kepada karyawan, yaitu :

1. Pelatihan kooperatif : peralihan sekolah ke pekerjaan, membantu individu-individu masuk kedalam lingkungan kerja ketika masih bersekolah atau menyelesaikan sekolah formal, namun PT Hotel Instar belum pernah menerima siswa magang atau yang bisa disebut praktik kerja lapangan.
2. *On-the-Job Training* : menyediakan pengalaman secara langsung dalam keadaan bekerja normal dan menyediakan kesempatan bagi pelatih untuk memberikan pelatihan kepada karyawan, namun PT Hotel Instar belum pernah memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan bagian *purchasing*.
3. Pelatihan dalam kelas dengan bimbingan instruktur dan pelatihan konferensi : kursus atau pertemuan pendek yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawan, namun PT Hotel Instar belum pernah memberikan pelatihan khusus bagi karyawan bagian *purchasing*.
4. Pelatihan teknologi : pelatihan yang melibatkan teknologi seperti komputer, PT Hotel Instar belum pernah memberikan pelatihan teknologi dikarenakan semua karyawan bagian *purchasing* mampu menggunakan komputer dengan baik.
5. Instruksi terprogram : metode instruksi yang baik bagi peserta pelatihan untuk bekerja sendiri mengarah pada penggunaan buku atau komputer untuk memahami konten pelatihan. Setelah diberi sedikit informasi, peserta diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan atau memberikan

respon. Namun karyawan pada PT Hotel Instar khususnya pada bagian *purchasing* atau *buyer* melakukan pelatihan secara mandiri atau secara otodidak dengan mencari cara-cara yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dari berbagai sumber dari internet, serta tidak diberikan informasi sedikitpun.

Seorang pemimpin yang tidak memberi pelatihan kepada karyawan khususnya pada department *purchasing* atau yang biasa disebut *buyer*, *purchasing* atau *buyer* tidak diberikan pelatihan oleh pemimpinnya mengenai bagaimana cara mencari perlengkapan hotel, menentukan harga, standart perlengkapan hotel dan tahap-tahap mengirim peralatan hotel (jika *buyer* membeli peralatan hotel dari luar kota), serta memberi pekerjaan dalam waktu yang mendesak. Karena sebelumnya karyawan tidak diberikan pelatihan oleh pemimpinnya, maka karyawan tersebut harus melakukannya secara otodidak alias belajar sendiri, dan pastinya memerlukan waktu yang panjang untuk hal itu. Sehingga karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpinannya secara tepat waktu.

Tabel 1.1 Pelatihan yang harus diberikan kepada karyawan

No	Pelatihan	Realita
1	Pelatihan Kooperatif	Tidak ada
2	<i>On-the-Job Training</i>	Tidak ada
3	Pelatihan Dalam Kelas dengan Bimbingan Instruktur dan Pelatihan Konferensi	Tidak ada
4	Pelatihan Teknologi	Tidak ada
5	Instruksi terprogram	Tidak ada

Sumber : (Sugiartha, 2016:885)

Permasalahan mengenai Lingkungan kerja secara fisik yaitu ruangan kerja yang sempit. Setiap karyawan yang ingin beranjak dari tempat duduk mereka masing-masing, karyawan yang lainnya harus menggeserkan tempat duduk mereka terlebih dahulu, penggunaan warna cat yang kurang enak di pandang, suara bising yang mengganggu. Sedangkan permasalahan pada lingkungan kerja non fisik yaitu, pemimpin yang jarang berkomunikasi dengan karyawan.

Tabel 1.2 Data keluar masuk karyawan pada PT Hotel Instar

No	Bulan	Karyawan Aktif	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Karyawan
1	JAN'20	113	0	0	113
2	FEB'20	113	5	1	109
3	MAR'20	109	0	1	110
4	APR'20	110	3	1	108
5	MEI'20	108	1	3	110
6	JUN'20	110	3	0	107

Sumber : Manajemen PT Hotel Instar, 2020

Permasalahan pada Loyalitas Karyawan yaitu, sering keluar masuknya karyawan, tiap bulannya minimal ada satu hingga tiga karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari posisi mereka (dapat dilihat pada tabel 1.1). Seiring dengan kurangnya jumlah karyawan pada posisi tertentu dikarenakan karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari posisi mereka, menyebabkan pengalihan pekerjaan ke karyawan yang masih bekerja, karyawan yang enggan mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk perusahaan seperti bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Akibatnya tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin.

Permasalahan pada Kinerja Karyawan yaitu, karyawan tidak dapat memberikan hasil kerja kepada pemimpin tepat waktu. Pemimpin memerintah karyawan yang menduduki posisi sebagai *purchasing* atau *buyer* untuk mencari peralatan hotel pada pukul Sembilan pagi (09.00 WIB) dan harus memberikan informasi kepada pemimpinnya setelah jam makan siang (*afterlunch*) yaitu pukul satu siang (13.00 WIB). Nyatanya karyawan tersebut tidak dapat memberikan informasi kepada pemimpinnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpinnya. Karyawan tersebut baru dapat memberikan informasi atau hasil kerjanya kepada pemimpinnya di hari berikutnya, serta kurang berinisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menentukan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hotel Instar Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang Pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar, oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan bagian *purchasing* tidak pernah diberikan pelatihan.
2. Pemimpin memberikan pekerjaan kepada karyawan dalam waktu mendesak.
3. Ruang kerja yang kerja sempit.

4. Buruknya komunikasi pemimpin dengan karyawan.
5. Banyaknya karyawan yang sering keluar masuk.
6. Karyawan yang lebih mementingkan urusan pribadi dari pada perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk dapat menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka peneliti harus membuat batasan masalah dalam penelitian ini yang hanya berhubungan dengan variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (X3) variabel dependennya adalah Kinerja karyawan (Y). Adapun karyawan yang menjadi responden pada PT Hotel Instar adalah seluruh karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam ?
3. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam ?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Hotel Instar kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Relavan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika ssesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa-mahasiswi di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

b. Bagi PT Hotel Instar

Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini perusahaan memperoleh masukan positif yang membangun, yang dapat menambah kinerja setiap karyawan.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan referensi dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi contoh atau referensi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan ialah suatu cara mengajarkan pengetahuan dan kemahiran tertentu serta perilaku supaya pekerja lebih eksper dan dapat memenuhi kewajibannya dengan lebih baik, berdasarkan standar kerja. Menurut (Wulandari & Gilang, 2019:4433) pelatihan ialah materi yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan atasan harus dapat memberikan ilmu yang sesuai kepada sumber daya manusia agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat dikerjakan dengan maksimal. Pelatihan ialah komponen untuk meningkatkan kapasitas atau kinerja karena *training* atau pelatihan berkaitan nyata dan signifikan terhadap kapasitas atau kinerja karyawan. Triasmoko juga mengatakan pelatihan atau *training* mempunyai dampak nyata yang sangat berpengaruh terhadap kapasitas atau kinerja karyawan (Kumara edy & Utama mudiarta, 2016:1405).

Pelatihan (*training*) ialah metode pembelajaran yang menyertakan perolehan keahlian, kebijakan, atau pemikiran untuk mengutarakan kinerja sumber daya manusia. sedangkan menurut Hasibuan pelatihan ialah bagian dari didikan yang mengaitkan metode belajar untuk menggapai dan membesarkan kapasitas di luar metode pencerahan yang masanya singkat menggunakan metode dimana pelatihan

dan penataran lebih dikedepankan dibanding teori. Begitu juga Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja ialah kesemuaan kegiatan untuk membantu, menggapai, menyematkan, serta meningkatkan keterampilan kerja, kapasitas produksi, kedisiplinan, karakter, dan etos kerja pada tahap kepantasan dan kepakaran tertentu selaras dengan tingkatan dan posisi jabatan dan pekerjaan (Anggereni, 2018:607).

Berdasarkan Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pelatihan ialah faktor dari edukasi melibatkan cara melatih atau memberi didikan guna mendapatkan dan memperluas ketrampilan di luar bentuk penataran yang berjalan, dalam waktu pendek dan dengan cara yang lebih memprioritaskan melakukan langsung daripada teori. Selanjutnya dipertegas dengan SK Menpan No.01/kep/M.Pan/2001, di dunia Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud pelatihan ialah metode *training* yang kian memusatkan pada praktik langsung daripada filosofi yang dijalankan seseorang atau secuil orang menggunakan perencanaan perancangan untuk orang yang berumur matang dan bertujuan mengembangkan satu atau beberapa bentuk pengetahuan tertentu (Prabowo & Noratta, 2019:164).

Training ialah suatu upaya untuk memajukan mutu karyawannya (Julianry et al., 2017:237). Sedangkan (Komang Noviani sri & Widhiyani sari, 2018:2215) *training* ialah serangkaian aktivitas yang bermaksud memberikan atau meningkatkan kapabilitas yang diperlukan seorang karyawan dalam menhandel pekerjaannya.

Program pelatihan diperuntukan dalam persiapan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya efisien, efektif dan sesuai standar yang telah

ditetapkan. Pengoptimalan potensi karyawan dipastikan dengan cara melakukan sesi pelatihan desain personel organisasi, hal tersebut dilakukan demi mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Haydar & Halawi, 2018:25).

Pelatihan ialah kata-kata yang berkaitan dengan upaya-upaya terencana yang dilaksanakan untuk meraih kemahiran *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau bagian dari organisasi (Riani eka et al., 2017:295). Pelatihan ialah prosedur yang terus menerus dan bukan prosedur sekilas saja terutama pada saat kemajuan teknologi dan pemahaman meningkat sangat cepat seperti sekarang, sehingga besar kontribusi dari fungsi bimbingan untuk memperlengkap karyawan agar meningkatkan produktivitas dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara praktis. Penerapan pembelajaran ditujukan untuk peninggikan kemampuan akan kompetensi dan pengetahuan tenaga kerja dengan cara eskalsi kinerja. *Training* memusatkan peningkatan kemahiran dalam hubungan antar pekerja (Julianry et al., 2017:237).

Jika seorang karyawan diberi pelatihan maka akan berdampak pada kekuatan suatu perusahaan. *Training* dan peningkatan kemampuan bagi pekerja ialah suatu aktivitas yang memajukan kualitas SDM supaya makin berkualitas dari aspek wawasan, kapabilitas kerja dan kualitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan supaya dapat menambah kinerja untuk menggapai target organisasi Disambung oleh (Gultom et al., 2019:29) jika anggota yang telah bersikap sesuai dengan syarat pekerjaan, mereka diminta dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja. Kemudian disambung oleh Bangun karena besar pengaruh

training pada kesuksesan suatu organisasi untuk menggapai sasarannya, maka hubungan antara *training* dengan kesuksesan sangat signifikan. Sedangkan Pelatihan ialah proses membimbing kecakapan yang diperlukan oleh pegawai untuk melakukan (Rumangkit & Bakry, 2018:109).

Kesimpulan definisi Pelatihan (X1) menurut penulis ialah sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk membentuk suatu kemahiran atau keterampilan.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut (Prabowo & Noratta, 2019:164), yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meningkatkan kemahiran sumber daya searah dengan perkembangan teknologi.
3. Memangkas waktu belajar bagi pekerja baru agar terampil dalam pekerjaan.
4. Meringankan persoalan operasional.
5. Menyiapkan karyawan untuk promosi.

Menurut (Kumara edy & Utama mudiartha, 2016:1404) kegiatan pelatihan mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Guna mengasak ketentuan pekerjaan sekarang yakni *training* yang dijalankan untuk mewariskan sebuah keahlian dan wawasan guna mengatasi pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Guna memberi pemenuhan tuntutan jabatan lain yaitu *training* yang dilaksanakan guna memberi suatu kemahiran di dalam

dan di luar kapasitas seorang pekerja sebagai pemenuhan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaan lain.

3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan yaitu *training* yang dilaksanakan untuk menambahkan kemahiran para pekerja dalam penyesuaian diri dengan perubahan prosedur kerja dan hasil kerja yang maksimal.
4. Untuk memberi pengaruh tak langsung pada perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang digunakan untuk mengukur pelatihan menurut (Anggereni, 2018:608), yaitu :

1. Mengambil dan memilah, adanya ketepatan pengambilan seseorang dan pembimbing yang dilaksanakan oleh pimpinan.
2. Objek *training* dengan syarat pekerjaan, terdapatnya keterkaitan objek *training* yang pembimbing beri melalui kegiatan.
3. Keakurasian metode *training*, adanya keakurasian pola *training* yang disusun oleh pembimbing dalam melaksanakan kegiatan.
4. Prosedur dan perwujudan *training*, adanya keakurasian proses perwujudan *training* yang digunakan di lokasi *training*.
5. Penilaian pelaksanaan *training*, adanya keakurasian penilaian pelaksanaan *training* yang disusun di lokasi *training*.

6. Penugasan peserta *training* pada pekerjaannya selepas *training*, adanya kesesuaian penugasan sumber daya oleh atasan dengan *training* yang sudah diiring.
7. Kompensasi sumber daya selepas *training*, adanya ketersediaan kompensasi keuangan dan non keuangan yang disediakan bagi sumber daya yang sudah menyelusuri *training*.
8. Efek *training* pada kemampuan kerja sumber daya, adanya kesesuaian *training* yang sudah pernah disertai dengan kemampuan kerja para pekerja.

Menurut (Gultom et al., 2019:30) indikator pelatihan, yaitu :

1. Target *training* dan peningkatan perlu jelas dan terukur.
2. Para pembimbing perlu mempunyai persyaratan layak.
3. Bahan edukasi harus setakar dengan arah yang akan dicapai.
4. Prosedur *training* harus sinkron dengan kemahiran sumber daya yang menjadi partisipan.
5. Partisipan *training* harus memenuhi ketentuan yang ditentukan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah bagian yang tak terpisah dari perusahaan (Manikottama et al., 2019:250). Lingkungan kerja ialah kondisi tempat kerja seperti kondisi penerangan ruangan, sirkulasi udara, dan aspek yang berdampak pada fisik kerja, seperti suara keras maupun pelan yang mengganggu, getaran,

suhu, dan bahan kimia yang berceceran. Sedangkan menurut (Yanuari, 2019:47) lingkungan kerja ialah totalitas fasilitas kerja yang ada disekeliling pekerja yang tengah mengerjakan pekerjaan yang bisa memberi pengaruh pekerjaan, sarana dan prasarana pekerjaan, kebersihan, penerangan ruangan, ketenangan, termasuk juga ikatan para sumber daya yang berada pada perusahaan tersebut.

Menurut (Wahyuati, 2017:3) lingkungan kerja ialah semua alat serta bahan yang pegawai hadapi, lingkungan sekitarnya dimana sumber daya mengerjakan pekerjaannya, prosedur kerjanya, serta pengarahan kerjanya entah itu mandiri atau secara kelompok. Sedangkan pembentukan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemahiran sumber daya dan prestasi kerja yang mempengaruhi faktor sosial ekonomi, mental, fisiologis, biologis, dan fisik, kimia (Fachreza et al., 2018:118). Menurut (Nainggolan, 2018:139) lingkungan kerja ialah semua yang terdapat pada sekeliling karyawan dan yang bisa memberi pengaruh dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, misalnya penerangan, musik, kebersihan dan lain-lain.

Lingkungan kerja ialah alat perkakas yang akan berdampak pada kinerja karyawan jika lingkungan yang terdapat pada perusahaan itu menyenangkan, lingkungan kerja yang membuat karyawan senang melalui relasi jalinan yang serasi antara bawahan serta atasan, serta mendapat dukungan alat dan infrastruktur yang layak yang terdapat di tempat kerja akan berefek positif bagi karyawan, karena itu kinerja meningkat (Cahyadi, 2019:29). Semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung terselesaikan dipengaruhi oleh kondisi

eksternal dan internal, inilah yang disebut dengan lingkungan kerja (Okasheh & AL-Omari, 2017:15545).

(Hanafi, 2017:78) mengatakan bahwa lingkungan dimana mereka dipekerjakan akan menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengikutkan segala perspektif yang berperan beraksi pada tubuh serta pikiran karyawan. Selain psikologi lingkungan sosial, mental, fisik, dan organisasi di mana karyawan melaksanakan pekerjaan yang mesti dilaksanakan penguraian guna efektivitas yang lebih bagus untuk peningkatan kinerja. Tujuan utamanya ialah untuk mewujudkan lingkungan yang memberi jaminan fasilitas yang punya manfaat untuk kerja dan meniadakan semua penyebab frustrasi, kegaduhan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja yang asyik, maka karyawan tidak akan merasa tertekan maupun bosan dan kinerja bisa maksimal.

Kesimpulan definisi Lingkungan Kerja menurut penulis ialah suatu ruangan atau tempat dimana karyawan bekerja.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Cintia & Gilang, 2016:711), mengatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik ialah apapun yang berada dalam lingkungan kerja atau tempat kerja yang berbentuk fisik yang bisa memberi pengaruh pada karyawan entah itu langsung atau tidak.
2. Lingkungan kerja non fisik ialah segala hal yang terjadi berhubungan dengan relasi kerja, entah relasi dengan atasan atau relasi antara rekan kerja dan hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja (Wahyuati, 2017: 3) ialah :

1. Pencahayaan atau penerangan di ruang kerja
2. Suara yang bising
3. Suhu udara
4. Pemakaian warna di ruang kerja
5. Keamanan kerja
6. Membutuhkan ruang gerak
7. Relasi antar karyawan

2.1.3. Loyalitas Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menurut (Tamba et al., 2018:35), bahwa kesetiaan ialah satu dari sekian partikel yang dipakai untuk mengevaluasi sumber daya yang meliputi rasa setia pada jabatannya, pekerjaannya, dan perusahaan. Rasa kesetiaan ini dicerminkan oleh karyawan yang bersedia berjuang untuk perusahaan dan akan melindungi perusahaan apabila terjadinya perselisihan dari pihak internal maupun eksternal perusahaan.

Loyalitas ialah sebuah sikap yang hadir menjadi suatu akibat rasa setia entah itu pada perusahaan, atasan, kelompok, atau pekerjaannya. Ini mengakibatkan orang berkorban untuk memberi kepuasan pada pihak lainnya. Ambisi untuk memberikan bakti inilah yang membentuk seseorang bekerja tanpa peduli seberapa besar Imbalan tetapi yang terpenting adalah prestasi kerjanya. Ini mengakibatkan bahwa loyalitas karyawan bagi sebuah perusahaan (Jayanti & Wati, 2019:73).

Loyalitas ialah sebuah tindakan yang muncul sebagai dampak rasa ingin bersetia dan membenahi entah itu pada pekerjaannya, rekan kerja, atasan atau pada perusahaan. Ini mengakitbatkan orang berkorban untuk memberi kepuasan masyarakat atau pihak lain. Karyawan loyalitasnya rendah pada perusahaan akan menghambat kinerja perusahaan, sehingga target yang perusahaan tetapkan bisa tercapai. Produktivitas perusahaan bisa sangat terdampak dengan loyalitas karyawan yang rendah, banyaknya karyawan yang tidak hadir, dan karyawan yang tidak taat terhadap atasan. Jika royaltas pada perusahaan tak dimiliki oleh perusahaan, karyawan itu tidak punya antusiasme untuk melakukan pekerjaan secara sebaik mungkin dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dike rjakan. Visi serta tujuan perusahaan bisa rusak karena loyalitas yang rendahpada perusahaan (Jayanti & Wati, 2019:73).

Loyalitas ialah karyawan yang bersedia menggunakan semua keterampilan, waktu, dan pikiran untuk ikut membantu mencapai tujuan perusahaan tidak mengkhianati perusahaan dan tidak melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan selagi orang tersebut masih menjadi karyawan pada suatu perusahaan (Ronaldy et al., 2019:117).

Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020:20), rasa cinta serta tanggung jawab untuk memberi perilaku paling baik ialah bagian yang tak bisa dipisahkan dari loyalitas yang akan diberikan atau diarahkan kepada seseorang atau organisasi. Sedangkan pandangan (Heryati, 2016:60) loyalitas karyawan ialah karyawan yang bersedia melindungi dan akan ikut berkontribusi dalam melindungi organisasi

dalam ataupun diluar jam kerja dari suatu ancaman atau sejenisnya dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Penyimpulan yang dapat ditarik dari uraian diatas jika loyalitas karyawan ialah suatu rasa kesetiaan karyawan pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan definisi Loyalitas Karyawan menurut penulis ialah kesetiaan ataupun ketersediaan seorang karyawan untuk memberikan waktu dan kepercayaan kepada suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan

Dibawah ini ada faktor-faktor loyalitas karyawan menurut (Onsardi, 2018:2), yaitu :

1. Kompensasi
2. Pemberdayaan
3. Kepuasan kerja

2.1.3.3. Indikator Loyalitas Karyawan

Adapun indikator loyalitas karyawan menurut (Heryati, 2016:61), yaitu :

1. Bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi.
2. Bersedia menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar jam kerja
3. Bersedia menjadi rahasia organisasi atau perusahaan.
4. Mengenalkan perusahaannya kepada masyarakat umum.
5. Menaati peraturan perusahaan tanpa pengawasan
6. Bersedia mengorbankan kepentingan sendiri bagi perusahaan
7. Tidak mengatakan hal yang benar tentang perusahaan

8. Menggunakan produk yang diproduksi dari perusahaannya
9. Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.
10. Tidak melanggar instruksi

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pendapat (Anggereni, 2018:608), kinerja ialah performa, prestasi kerja dan kualitas maupun kuantitas seseorang maupun kelompok kerja yang memberikan hasil kerja yang baik kepada atasan mereka maupun perusahaan. Teori kinerja ialah suatu perilaku yang kerap berusaha dan memiliki filsafat bahwa dibandingkan hari ini, kemarin masih lebih baik, dan kehidupan besok akan lebih baik lagi dibanding kehidupan hari ini (Cintia & Gilang, 2016:711).

Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang didapat oleh pegawai maupun dalam kelompok dalam menjalankan kewajiban atasan mereka berikan atas usaha, kemahiran, dan peluang (Dareho et al., 2017:4477). Kinerja ialah penampilan, hasil buatan personil baik bobot, maupun kuantitas kinerja perseorangan tau kelompok kerja personil, kinerja tidak hanya sebatas pada personil yang memegang jabatan fungsional ataupun sistematis namun juga pada keutuhan jajaran personil di dalam organisasi (Wahyuati, 2017:3).

Kesimpulan definisi Kinerja menurut penulis ialah hasil suatu pekerjaan yang karyawan berikan kepada suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2 Faktor Kinerja

Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut (Julianry et al., 2017:238) ialah

1. Kemampuan
2. Motivasi

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dari studi (Wahyuati, 2017:3), ialah :

1. Bobot pekerjaan
2. Akurasi waktu bekerja
3. Inisiatif dalam melaksanakan kerja
4. Kapabilitas
5. Komunikasi baik dan tepat

Adapun indikator kinerja menurut (Anggereni, 2018:4), yaitu :

1. Kapasitas jumlah kerja
2. Bobot kerja
3. Ketepatan waktu
4. Disiplin kerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berguna dalam rangka untuk menyusun skripsi, maka peneliti akan mengangkat beberapa hasil jurnal penelitian yang hampir mirip dengan studi penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dalam penelitian ini :

Studi yang Prabowo & Noratta, (2019:162) pada jurnal Jurnal Ekonomi Efektif dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari. Volume : 1, edisi 3, ISSN : 2622 – 8882. Variabel independen yang digunakan pada studi ini ialah motivasi, pelatihan, dan kinerja

karyawan ialah variabel bebasnya. *Explanatory analysis* ialah metode analisis yang dipakai, dan jumlah 200 karyawan dan dengan sampel 133 karyawan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi yang menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan oleh Yanuari, (2019:45) pada jurnal *Baskara Journal of bussiness & Entrepreneurship* dengan analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Volume : 2, edisi 3, ISSN : 2623-0089. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini ialah motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode deskriptif dan kuantitatif ialah metode yang dipakai dalam studi ini dengan jumlah populasi sebanyak 1.391 karyawan yang dijadikan sampel 101 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi menunjukkan lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial atau bersamaan punya signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan Bank Sariah di Kota Banda Aceh.

Studi oleh Fachreza et al., (2018:115) pada jurnal *Jurnal Magister Manajemen* dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda. Volume : 2, edisi 1, ISSN : 2302-0199. Variabel independen motivasi lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah metode *Proportionated Stratified Random Sampling* dengan jumlah populasi sebanyak

521 karyawan yang dijadikan sampel 146 karyawan dengan memakai teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil studi yang memberi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dan baik secara parsial maupun secara simultan punya signifikansi pengaruh yang positif pada kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyuati, (2017:1) pada jurnal Ilmu dan Riset Manajemen yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. Volume : 6, edisi 5, ISSN : 2461-0593. Variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipake ialah Deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 107 karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 70 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil studi menggambarkan jika pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan pada kinerja karyawan RSU.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Cintia & Gilang, (2016:709) pada jurnal *e-Proceeding of Management* dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I. Volume : 3, edisi 1, ISSN : 2355-9357. Variabel independen lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan sementara variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 45 karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 45 karyawan dengan memakai analisis regresi linier berganda. Hasil studi yang menggambarkan secara parsial atau simultan

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dareho et al., (2017:4475) pada Jurnal EMBA dengan judul pengaruh pendidikan, pelatihan dan loyalitas pada kinerja karyawan pada PT Delisa Minahasa Manado. Volume : 5, edisi 3, ISSN : 2303-1174. Variabel independennya ialah pendidikan, pelatihan, loyalitas dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah ialah kuantitatif dengan jumlah populasi 32 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 32 karyawan dengan memakai teknik analisis Regresi linear berganda. Hasil studi menggambarkan Pendidikan, pelatihan dan loyalitas secara simultan punya signifikansi pada kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado.

Studi yang oleh Tamba et al., (2018:33) gelar pada jurnal Jurnal Administrasi Bisnis berjudul pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Columbindo perdana cabang manado. Volume : 7, edisi 1, ISSN : 2338 – 9605. Variabel dependennya ialah kinerja karyawan variabel independennya ialah disiplin kerja, loyalitas kerja karyawan. Metode studi yang dipakaialah metode deskriptif kuantitatif dan jumlah populasinya sebanyak 150 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 60 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang menunjukkan *Work Discipline and Employee Loyalty simultaneously affect Employee Loyalty of PT. Columbindo Perdana Branch Office Manado.*

Studi yang Julianry et al., (2017:236) gelar pada Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja

karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. Volume : 3, edisi 2, ISSN : 2460-7819. Variabel independennya ialah pelatihan, motivasi dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan *Simple Random Sampling* dengan total populasi sebanyak 7.575 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 100 karyawan dengan memakai teknik analisis, analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Studi tersebut memberi gambaran jika pelatihan punya secara tak langsung berpengaruh pada kinerja organisasi dan karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada variabel motivasi.

Studi Komang Noviani sri & Widhiyani sari, (2018:2212) pada jurnal E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan pada kinerja karyawan di koperasi pasar srinadi klungkung. Volume : 25, edisi 3, ISSN : 2302-8556. Gaya kepemimpinan situasional, motivasi, pelatihan menjadi variabel bebasnya dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode studi yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 350 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 78 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil studi menggambarkan gaya kepemimpinan situasional, motivasi dan pelatihan punya signifikansi pengaruh pada kinerja organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Haydar & Halawi, (2018:24) pada jurnal *International Humanities Studies* dengan judul *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies*. Volume : 5, edisi 2, ISSN : 2311-7796. Variabel independennya ialah *training* dan variabel

dependennya ialah *employee Performance*. Metode penelitian yang digunakan ialah *snowball and simple sampling techniques respectively* dengan populasi sebanyak 303 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 303 karyawan dengan menggunakan teknik analisis *escriptive static and analysis involves bivariate correlation*. Hasil penelitian yang menunjukkan program pelatihan berfokus pada kemampuan-kemampuan jangka pendek dan program pengembangan dilakukan untuk kemampuan jangka panjang. Beberapa program termasuk mengorganisir program di luar kantor, menghadiri pelatihan, keikutsertaan dalam kegiatan departemen, serta belajar dari karyawan lain.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ronaldy et al., (2019:116) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan loyalitas karyawan, pada kinerja karyawan. Volume : 11, edisi 2, ISSN : 2528-1518. Variabel bebasnya ialah loyalitas karyawan, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Uji Kausalitas dengan populasi sebanyak 47 karyawan, yang dijadikan sampel sebanyak 47 karyawan dengan memakai teknik analisis regresi Linier Berganda. Hasil studi memberi gambaran jika loyalitas karyawan, kecerdasan emosional serta disiplin kerja secara bersama-sama punya pengaruh pada kinerja karyawan PT BFI Cabang Samarinda.

Studi yang Cahyadi, (2019:28) gelar pada jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan dalam perspektif islam. Volume : 3, edisi 1, ISSN : . Variabel bebasnya ialah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel

dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah *Purposive sampling* dan jumlah populasi sebesar 30 karyawan dengan sampel sebanyak 30 orang dengan memakai teknik analisis regresi linear berganda. Hasil studi yang menunjukkan apabila lingkungan kerja serta kepemimpinan secara bersama-sama punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan PT Asyki kota Bogor.

Penelitian yang Riani eka et al., (2017:290) gelar pada jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen yang judulnya ialah pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TD Automotive Compresor Indonesia. Volume : 3, edisi 2, ISSN : 2460-7819. Variabel independennya ialah pelatihan, motivasi dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Motode penelitian ialah metode deskriptif. Populasi sebanyak 104 karyawan, dengan sampel 104 karyawan dengan menggunakan teknik analisis *SEM (Structural Equation Modelling)*. Hasil penelitian yang menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT TD Automotive Compresor Indonesia.

Studi Manikottama et al., (2019:242) pada jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, dengan judul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi. Volume : 5, edisi 2, ISSN : 2528-5149. Variabel bebasnya ialah motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. metode yang dipakai ialah deskriptif kuantitaif. Jumlah populasi sebesar 37 karyawan, dengan sampel sebanyak 37 karyawan dan teknik analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*

dipakai. Hasil studi menggambarkan jika lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh yang *negative* pada kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi sementara Lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh yang positif pada motivasi PT Satu Visi Edukasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Nainggolan, 2018:135) pada jurnal akuntansi barelang dengan judul pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EX Batam Indonesia. Volume : 2, edisi 2, ISSN : 2580-5118. Variabel indenpendennya ialah lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dan populasinya 188 karyawan, dan yang menjadi 128 karyawan dengan memakai teknik analisis *Multiple linear regression analysis*. Hasil studi menggambarkan Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja secara parsial serta bersama-sama punya signifikansi pengaruh Kinerja Karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran studi memberi gambaran relasi dari variable bebas, dalam hal ini ialah Pelatihan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Loyalitas karyawan (X3) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). kerangka pemikiran yang dipakai pada studi ini :

2.3.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Secara parsial pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan punya signifikansi pengaruh positif (Prabowo & Noratta, 2019:171).

Pelatihan secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Delisa Minahasa Manado (Dareho et al., 2017:4484).

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

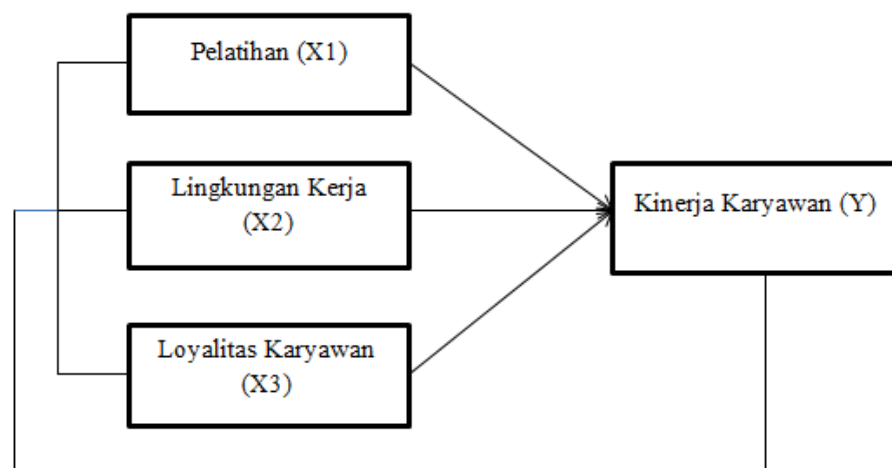
Hasil studi ini menggambarkan jika, baik parsial ataupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik punya signifikansi pada kinerja karyawan pada KPPN Bandung I (Cintia & Gilang, 2016:714).

Lingkungan kerja pada studi ini secara parsial punya signifikansi pada kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia (Nainggolan, 2018:153).

2.3.3. Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas Karyawan tidak punya pengaruh secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado (Tamba et al., 2018:40).

Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Letsoin & Ratnasari, 2020:33)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti (2020)

2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban tidak permanen bagi rumusan masalah studi, dimana rumusan masalah studi telah disebutkan menjadi kalimat yang bentuknya pernyataan (Sugiyono, 2012:63). Hipotesis disebut masih sementara sebab jawaban yang diberi masih hanya berdasar pada teori dan belum berdasar pada fakta empiris yang didapat lewat pengumpulan. Sehingga hipotesis juga bisa dibilang sebagai jawaban yang teoritis atas rumusan masalah studi, belum jawaban yang sifatnya kondisi nyata di lapangan.

Dari landasan teori dan kerangka pemikiran itu, hipotesis yang peneliti tetapkan pada studi ini ialah

1. H1 : Pelatihan secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
2. H2 : Lingkungan kerja secara parsial punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
3. H3 : Loyalitas karyawan punya signifikansi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.
4. H4 : Pelatihan, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan secara simultan punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hotel Instar Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain riset yang studi ini pakai ialah desain penelitian kausal yang dimana desain penelitian yang disusun guna melakukan penelitian mengenai kemungkinan adanya keterhubungan antara sebab dan akibat antar variabel. Dalam desain ini, biasanya keterkaitan sebab dan akibat sudah bisa diduga atau dibayangkan oleh pengkaji, sehingga pengkaji bisa mengemukakan pengategorian variabel terikat (tergantung), variabel antara, dan variabel penyebab (Sanusi, 2011:13).

3.2. Operasional Variabel

Variabel yang disebutkan sebenarnya sudah disebutkan secara spesifik pada *problem* studi dan ditegaskan lagi pada rumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis itu tak hanya mengandung variabel-variabel yang terlibat, tetapi relasi satu variabel dengan yang lain yang telah dibuat dugaan sebelumnya. Apabila demikian, nilai penting benar benar dipunyai sebuah variabel pada suatu riset, sehingga suatu riset tak mungkin bisa diselesaikan tanpa variabel penelitian dikenali (Sanusi, 2011:49).

Pada riset ini yang menjadi sebutan atau definisi operasional variabel ialah variabel bebas dan terikat. Dengan *variabel dependen* yang dipakai pada studi

ialah kinerja karyawan sementara *variabel independen* ialah loyalitas karyawan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

3.2.1. Variabel Bebas (*Independence Variable*)

Variable bebas atau variable independen (*Independence Variable*) ialah variabel yang memberi pengaruh pada variabel *dependen* (terikat) atau menyebabkan hadirnya variabel terikat tadi (Sugiyono, 2012:39). loyalitas karyawan (X3), lingkungan kerja (X2), dan Pelatihan (X1) ialah variabel bebas pada studi ini. Definisi operasional serta pengukuran *variable independen*, ialah :

1. Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan ialah kesemuaan kegiatan untuk meningkatkan, menggapai, menyematkan, serta membantu etos kerja, karakter, kedisiplinan, kapasitas produksi, dan keterampilan kerja pada tahap kepantasan dan kepakaran tertentu selaras dengan tingkatan dan posisi jabatan dan pekerjaan Indikator dalam mengukur variabel pelatihan menurut (Anggereni, 2018:608), yaitu :

- a) Mengambil dan memilah, adanya keakurasian pengangkutan seseorang dan pembina yang dilaksanakan oleh pimpinan.
- b) Objek *training* dengan syarat pekerjaan, adanya relevansi objek *training* yang diberikan oleh pembimbing dengan kegiatan.
- c) Keakurasian metode *training*, adanya keakurasian pola *training* yang disusun oleh pembimbing dalam melaksanakan kegiatan.

- d) Prosedur dan perwujudan *training*, adanya keakurasian proses perwujudan *training* yang digunakan di lokasi *training*.
- e) Penilaian pelaksanaan *training*, adanya keakurasian penilaian pelaksanaan *training* yang disusun di lokasi *training*.
- f) Penugasan peserta *training* pada pekerjaannya selepas *training*, adanya kesesuaian penugasan sumber daya oleh atasan dengan *training* yang sudah diiring.
- g) Kompensasi sumber daya selepas *training*, adanya ketersediaan kompensasi keuangan dan non keuangan yang disediakan bagi sumber daya yang sudah menyelusuri *training*.
- h) Efek *training* terhadap kemampuan kerja sumber daya, adanya kesesuaian *training* yang sudah pernah disertai dengan kemampuan kerja para pekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkunga kerja secara menyeluruh ialah bahan serta alat yang pekerja hadapi, dimana sumber daya mengerjakan pekerjaannya, prosedur kerjanya, serta pengarahan kerjanya baik itu menjadi *team* atau perorangan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut(Wahyuati, 2017: 3) yaitu :

- a) Penerangan atau pencahayaan
- b) Suhu udara
- c) Suara bising

- d) Pemakaian warna
- e) Ruang gerak yang dibutuhkan
- f) Keamanan kerja
- g) Relasi karyawan

3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan ialah andalan, loyalitas, dan kesetiaan yang seseorang arahkan pada orang atau organisasi dimana rasa cinta serta tanggung jawab untuk secara maksimal memberikan kelakuan yang terbaik. Adapun indikator loyalitas karyawan menurut (Heryati, 2016:61), yaitu :

- a) Bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi
- b) Bersedia menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar jam kerja
- c) Bersedia menjadi rahasia organisasi atau perusahaan
- d) Mengenalkan perusahaannya kepada masyarakat umum
- e) Menaati peraturan perusahaan tanpa pengawasan
- f) Bersedia mengorbankan kepentingan sendiri bagi perusahaan
- g) Tidak mengatakan hal yang benar tentang perusahaan
- h) Menggunakan produk yang diproduksi dari perusahaannya
- i) Selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan
- j) Tidak melanggar instruksi

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang mendapatkan pengaruh atau berubah sebab keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2012:39),. Variabel terikat pada studi ini ialah kinerja karyawan (Y). Penampilan, hasil buatan anggota entah itu berat, ataupun besaran kinerja perorangan atau kelompok kerja personil ialah definisi dari kinerja karyawan. Namun kinerja tak hanya sebatas pada personil yang punya posisi fungsional atau sistematis, tapi juga pada keutuhan personil dalam suatu perusahaan . Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut(Wahyuati, 2017:3), yaitu :

- a) Bobot kerja
- b) Akurasi waktu
- c) Inisiatif
- d) Kapabilitas
- e) Komunikasi

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X1)	sebuah cara pengajaran ilmu atau keahlian tertentu serta perilaku supaya pekerja lebih mahir dan serta tanggung jawab bisa ia penuhi dengan baik, sepadan dengan standar kerja	1. Objek <i>training</i> dengan syarat pekerjaan. 2.. Penilaian pelaksanaan pelaksanaan <i>training</i> . 3. Penugasan peserta <i>training</i> pada pekerjaannya selepas <i>training</i> .	Skala Likert

Lanjutan Tabel

Lingkungan kerja (X2)	Totalitas fasilitas kerja yang ada disekeliling pekerja yang tengah melaksanakan pekerjaan yang bisa membawa pengaruh pada sumberdaya yang ada dalam perusahaan itu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suara bising. 2. Pemakaian warna. 3. Ruang gerak yang dibutuhkan. 4. Relasi karyawan. 	Skala Likert
Loyalitas Karyawan (X3)	karyawan yang bersedia melindungi dan akan ikut berkontribusi dalam melindungi organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi. 2. Bersedia mengorbankan kepentingan sendiri bagi perusahaan. 3. Bersedia menyelesaikan pekerjaan walaupun diluar jam kerja. 	Skala Likert

Lanjutan Tabel

Kinerja Karyawan (Y)	penampilan, hasil buatan personil entah itu bobot, ataupun kuantitas kinerja kelompok atau perorangan, kinerja bukan hanya sebatas pada personil yang memegang jabatan, namun juga pada keutuhan jajaran personil dalam suatu organisasi	1. Inisiatif. 2. Komunikasi. 3. Akurasi waktu	Skala Likert
----------------------	--	---	--------------

Sumber : (Wulandari & Gilang, 2019:4433), (Yanuari, 2019:47), (Heryati, 2016:60), (Anggereni, 2018:608).

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi ialah lingkungan penyamarataan yang mencakup: subyek serta obyek yang memiliki volume dan keistimewaan tertentu yang peneliti tetapkan guna diteliti sebelum akhirnya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:80). Sedangkan menurut (Sanusi, 2011:87) Populasi ialah semua perpaduan elemen yang memberi tahu akan karakteristik-karakteristik eksklusif yg bisa dipakai buat menciptakan kesimpulan. Parameter ialah Jumlah yang didapatkan dari perhitungan populasi, sedangkan nilai yang didapatkan dari perhitungan sampel ialah statistik.

Populasi yang dipakai pada studi ini para karyawan PT Hotel Instar kota Batam yang jumlahnya 107 orang.

Tabel 3.2 Populasi

Posisi Karyawan	Jumlah
Manajer	1
HRD	1
<i>Accounting</i>	6
<i>Purchasing</i>	6
Pelayan	56
<i>Receptionis</i>	9
Teknisi	8
<i>Office boy</i>	10
Supir	10
Total	107

Sumber : PT Hotel Instar Kota Batam

3.3.2. Sampel

Menurut (Wulandari & Gilang, 2019:4434) mengatakan sampel ialah pecahan dari populasi (perwakilan populasi yang diteliti). Sampel yang bagus ialah sampel yang bisa memberi gambaran karakter populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat presisi atau keakurasiannya (Sugiyono, 2012:81). Sedangkan (Sanusi, 2011:87) mengatakan sampel ialah bagian-bagian yang terpilih dari populasi. Parameter ialah Jumlah yang didapatkan dari perhitungan populasi, sedangkan nilai yang didapatkan dari perhitungan sampel ialah statistik.

Pemilihan sampel berbasis pada pemikiran peneliti sendiri. Pada teknik ini, semua elemen mempunyai kesempatan menjadi bagian sampel sebab *variable dependen* atau variable terikat pada studi ini yaitu kinerja karyawan maka metode pengambilan sampel pada studi ini memakai metode *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh ialah cara penunjukkan semua populasi dipakai menjadi sampel dalam studi ini.

3.4. Teknik Pengambilan Data

Untuk melakukan penelitian dan mendapatkan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipakai perlu untuk ditentukan. Kita terkadang melakukan pengumpulan data yang bukan respon, namun kita mengamatinya secara fisik, kemudian melakukan pencatatan, kemudian dilaksanakan klasifikasi berdasar waktu dan tempat yang menjadi latar belakang suatu fenomena. Adapun metode mengumpulkan data yang akan dipakai pada studi ini ialah memakai sumber data primer yang didapat dengan melakukan pembagian kuesioner pada para responden. (Sugiyono, 2012:142) berpendapat jika kuesioner ialah cara mengumpulkan data yang dipakai lewat pemberian pertanyaan tertulis pada responden untuk ditanggapi. Teknik ini ialah pemakaian pernyataan tertulis yang kemudian dipakai untuk memperoleh data dari responden, dalam arti laporan mengenai pandangannya tentang berbagai hal yang ia tahu. Kisi-kisi instrument studi yang telah peneliti tetapkan menjadi dasar penyusunan angket. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien jika seorang peneliti paham variabel yang sudah dia ukur dan paham apa yang ia dapat harap dari responden yang telah ia tentukan.

Penulis juga melakukan studi dokumentasi untuk memperkaya data. Hal ini dilaksanakan dengan melakukan pengumpulan, kemudian mempelajari data dan informasi yang didapat dari berbagai dokumen yang perusahaan punya, seperti skripsi, jurnal, atau buku guna menjadi pedoman teori untuk penulisan skripsi ini.

3.5. Alat Pengumpulan Data

Daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) penulis pakai menjadi alat guna melakukan pengumpulan data yakni dengan membagi kuesioner pada responden.

Skala pengukuran yang dipakai pada studi ini ialah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012:94) skala *likert* yakni jenis skala yang dipakai guna melakukan pengukuran pemahaman seseorang atau kelompok responden mengenai fakta sosial atau insiden yang sedang terjadi.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang dilaksanakan pengukuran akan dipaparkan dalam variabel indikator. Lalu indikator itu lantas menjadi tolak ukur guna melakukan penyusunan berbagai item instrument yang bisa berwujud pernyataan atau pertanyaan yang akan diberi skor, seperti :

Sangat setuju/selalu/sangat positif	= 5
Setuju/sering/positif	= 4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	= 3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	= 2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat positif	= 1

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sujarweni & Utama, 2019:29) Statistik deskriptif ialah metode data yang punya tujuan memberi gambaran mengenai karakteristik data misalnya mean, median, modus, kuartil, varian, standart deviasi, nilai nominal, maksimal dan juga grafik. Analisis deskriptif punya tujuan untuk mentransformasi data-data

mentah jadi informasi ringkas yang lebih sederhana untuk dimengerti. Jadi statistik deskriptif memberi gambaran karakteristik data berupa rata-ratanya.

Analisis ini dibantu oleh *software* atau perangkat lunak SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) versi 25. Analisis ini dapat terkumpul oleh beberapa pengujian dari semua data yang telah terkumpul dari PT Hotel Instar, analisis ini dilaksanakan supaya dapat memberikan bayangan tentang hubungan berpengaruhnya variabel independen (mempengaruhi) terhadap variabel dependen (terpengaruhi).

3.6.2. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni & Utama, 2019:67) Uji Validitas dipakai guna melakukan pengujian data primer dimana cara mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Uji validitas dipakai guna memberi pembuktian mengenai valid tidak validnya kuesioner. Sebuah kuesioner disebut valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner bisa untuk mengekspos sesuatu yang nantinya pertanyaan ataupun pernyataan itu ukur.

Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* bisa didapat dengan rumus:

$$r_i = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Rumus 3.1 korelasi product moment

Sumber: (Sujarweni & Utama, 2019:67)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

$\sum Y$ = Jumlah Variabel dependen

$\sum X$ = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah sampel/data

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data ialah valid atau tidaknya data. Dimana :

1. Jika r hitung lebih besar sama dengan r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat untuk guna melakukan pengukuran konsistensi responden dalam memberi jawaban pada kuesioner yang ialah dimensi suatu variabel yang disusun (Sujarweni & Utama, 2019:68). Sedangkan (Sugiyono, 2012:267) menyatakan *reability is regularlydescribedbecause the consistency and balance of information or findings. From a positivistic perspective, reliability usually is taken into consideration to be synonymous with the consistency of information produced with the aid of using observastiobs made with the aid of usingexclusive researchers, with the aid of using the identical reasearcher at exclusive times, or with the aid of using splitting a information set in parts (splithalf).*

Nilai *Cronbach's Alpha* dipakai untuk melihat kriteria reliabel, jika nilainya lebih tinggi dibanding 0.6 maka item pertanyaan itu bisa dibilang reliabel. Akan tetapi, bisa juga dipakai nilai pembatas tertentu yakni 0,6. Apabila nilai masih ada

pada rentang 0.6 keatas maka item pertanyaan itu masih punya batas reliabilitas yang bisa ditoleransi.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni & Utama, 2019:79) uji normalitas merupakan salah satu elemen dari uji persyaratan analisis data, artinya sebelum kita melaksanakan uji analisis seperti uji signifikan, data harus diuji kenormalannya terlebih dahulu. Secara singkat uji normalitas dipakai guna mengetahui apakah data yang kita punya memiliki distribusi normal atau justru sebaliknya. Uji normalitas dapat dilihat dengan cara :

1. Histogram

(Sujarweni & Utama, 2019:86) menyatakan untuk menarik kesimpulan data tersebut berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik histogram membentuk motif lonceng maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Grafik Pp-Plot

(Sujarweni & Utama, 2019:84) menyatakan supaya lebih yakin jika data punya distribusi yang normal, maka pengujian dilaksanakan memakai pendekatan grafik *Pp-Plot*, pola titik mengikuti dan mendekati garis diagonal maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni & Utama, 2019:164) Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya variabel independen yang mempunyai kemiripan atau persamaan antar variabel independen dalam sebuah model (korelasi antara variabel independen ditemukan pada model regresi yang diajukan). Multikolinearitas tidak boleh terjadi pada model persamaan regresi, artinya relasi sempurna atau bahkan mendekati antara variabel bebas yang membentuk suatu persamaan tidak boleh sampai ada. Jika sampai terjadi, maka masalah multikolinearitas ini haruslah diatasi. Uji *variance inflation factor* (VIF) dan besaran TOLERANCE dipakai untuk mengukur multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.10 tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Cara berikut bisa dipakai guna mengatasi terjadi multikolinearitas:

1. Evaluasi, apakah data sudah terisi dengan efektif atau ada kecurangan serta kelemahan lain yang terjadi
2. Jumlah data diperbanyak lagi
3. Salah satu variabel terikat dihilangkan, sebab data dari dua variabel terikat ternyata hampir sama.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastistas

(Sujarweni & Utama, 2019:166) uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna melakukan pengujian terjadinya perbedaan varian residual pada satu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Gambar *Scatterplot* bisa dipakai guna

melakukan prediksi keberadaan heterokedastisitas. Kriteria regresi yang tak mengalami heterokedastisitas jika :

- a) Persebaran titik data ada di bawah serta atas atau berada di sekitaran angka 0.
- b) Titik data tidak memusat pada area bawah atau area atas saja.
- c) Pola bergelombang yang melebar lalu menyempit dan melebar lagi tidak boleh sampai terbentuk dalam persebaran titik pola.
- d) Titik data persebarannya tidak memiliki pola.

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 141) analisis regresi linear berganda ialah regresi yang punya satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas.

Terdapat persamaan model regresi linier berganda ialah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sujarweni & Utama, 2019:141)

Keterangan:

Y = Loyalitas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Loyalitas Karyawan

e = Variabel pengganggu

3.6.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau *multiple coefficient of determination* (koefisien determinasi majemuk) menjelaskan besaran pembagian variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel terikat (X_1, X_2, X_3) secara serentak. Selain itu, r ialah koefisien yang menjelaskan hubungan antar variabel yang saling terikat. Koefisien korelasi nilainya dapat berupa nilai positif dan negatif sedangkan R (koefisien korelasi majemuk) memprediksi korelasi antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen (X_1, X_2, X_3). Korelasi tersebut dijelaskan secara serentak dan nilainya senantiasa positif. Regresi linear berganda akan makin bagus apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin meningkat atau mendekati angka 1 dan nilainya bersama-sama mengalami peningkatan dengan variabel independen (Sanusi, 2017: 136).

Peneliti mengambil nilai dari kolom *Adjusted R Square* dikarenakan judul yang peneliti ambil memiliki tiga variabel independent dan satu variabel dependen (W. Sujarweni & Utama, 2019:151).

3.6.4.3. Uji T (Uji Persamaan Parsial)

Uji t memberikan gambaran besarnya pengaruh yang ditimbulkan semua variabel independen terhadap variabel dependen (Enterprise, 2018: 101). Pengambilan keputusan uji t dengan membandingkan t hitung dan t tabel, seperti di bawah ini (Enterprise, 2018: 110):

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3.6.4.4. Uji F (Uji Persamaan Simultan)

(W. Sujarweni, 2018:147) Uji F dipakai untuk melihat pengaruh simultan antara variabel independen pada variabel terikat. Dalam hal ini guna melihat apakah secara simultan pelatihan, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan punya pengaruh pada kinerja karyawan.

Kriteria :

Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau :

Jika $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di PT Hotel Instar yang berlokasi di Jl. Komp. Bumi Indah No.33-35, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan jadwal mengumpulkan data dari bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Desember 2020.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jul-20		Aug-20				Sep-20				Oct-20				Nov-20				Dec-20				
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■																					
Pengambilan data			■	■																			
Studi Pustaka					■	■																	
Metodologi Penelitian							■	■	■														
Penyusunan kuesioner								■	■	■													
Pembagian kuesioner										■	■	■	■										
Pengolahan data															■	■	■	■					
Penyelesaian penelitian																					■	■	■