

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 pemimpinnya 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.