

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) karena mereka memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan dan produktivitas bisnis. Kualitas SDM sangat penting untuk memberikan layanan terbaik kepada klien di sektor jasa seperti sektor perhotelan. Sulit untuk mencapai tujuan bisnis tanpa pekerja yang cakap, produktif, dan sangat berdedikasi kepada perusahaan.

Di wilayah Medan, Hotel Internasional Danau Toba adalah sebuah perusahaan terkenal dengan sejarah bisnis yang panjang. Hotel ini memiliki sejumlah besar staf tetap dan sejarah pelayanan yang panjang. Namun, berdasarkan pengamatan saya, saya menemukan sejumlah masalah dengan manajemen SDM di tempat kerja. Rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan secara keseluruhan terlihat terkait erat dengan masalah-masalah ini.

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Namun, pada praktiknya, tingkat komitmen tersebut tampak belum optimal. Diduga, rendahnya komitmen organisasi karyawan tercermin dari kurangnya hasil kerja yang maksimal, perasaan tidak nyaman dalam lingkungan kerja, serta minimnya pelatihan mendalam yang diberikan. Ikatan emosional yang lemah terhadap perusahaan dapat berdampak buruk pada moral dan produktivitas, yang pada gilirannya memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan kerja merupakan aspek penting yang dianggap memengaruhi komitmen organisasi. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan, pemahaman kerja, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Namun, di Hotel Danau Toba Internasional, pelatihan kerja belum diberikan secara mendalam. Beberapa karyawan diketahui masih belum mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan hanya mengandalkan kemampuan dasar tanpa adanya peningkatan kompetensi. Diduga, kondisi ini menyebabkan menurunnya rasa percaya diri dan keterlibatan emosional mereka terhadap organisasi.

Produktivitas kerja merupakan aspek penting lain yang dapat berdampak pada tingkat komitmen organisasi, selain pelatihan. Produktivitas karyawan masih relatif rendah, menurut pengamatan. Hal ini disebabkan oleh dua faktor utama: pertama, sebagian besar pekerja yang dipekerjakan berusia di atas 30 tahun, yang kapasitas fisik dan adaptifnya mungkin berbeda dari pekerja yang lebih muda; dan kedua, kurangnya personel atau pengetahuan seringkali mengakibatkan pekerjaan tidak diselesaikan secara maksimal. Loyalitas dan moral karyawan dikatakan menurun sebagai akibat dari produktivitas kerja yang rendah ini.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting lainnya. Selain menurunkan moral dan koordinasi tim, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan stres psikologis. Perselisihan antar karyawan di hotel ini merupakan penyebab utama suasana kerja yang tidak menyenangkan, yang menghambat kolaborasi dan komunikasi. Komitmen organisasi karyawan yang rendah terlihat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang tidak mendukung ini.

Penelitian tentang dampak pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan sangat penting mengingat kekhawatiran ini. Diharapkan penelitian ini akan menawarkan data empiris dan saran strategis kepada manajemen Hotel Danau Toba International untuk manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dengan menentukan

sejauh mana ketiga elemen ini berkontribusi pada peningkatan atau penurunan komitmen organisasi.

Berdasarkan informasi latar belakang yang disebutkan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Hotel Danau Toba Internasional.”

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Hotel Danau Toba Internasional”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah adalah esai singkat yang mengajukan pertanyaan tentang topik yang dibahas penulis. Penulis merumuskan masalah sebagai berikut, dengan mempertimbangkan latar belakang yang disebutkan di atas:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional?
2. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional?
4. Apakah pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan studi ini adalah untuk memberikan panduan, fakta, atau informasi. Menemukan informasi baru biasanya menjadi tujuannya. Tujuan dari studi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan kerja memengaruhi komitmen organisasi karyawan di Danau Toba International Hotel.
2. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi karyawan di Danau Toba International Hotel dipengaruhi oleh produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di Danau Toba International Hotel memengaruhi komitmen organisasi karyawan.
4. Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi karyawan di Danau Toba International Hotel secara bersamaan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, produktivitas kerja, dan lingkungan kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari studi ini meliputi:

1. Bagi Perusahaan / Hotel Danau Toba Internasional

sebagai bahan penilaian dan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan kerja, peningkatan produktivitas, dan pembentukan tempat kerja yang mendorong komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi Peneliti

sebagai cara untuk memperoleh pemahaman, keahlian, dan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi Sarjana

untuk berfungsi sebagai sumber atau bahan referensi bagi mahasiswa atau cendekiawan lain yang ingin mempelajari mata pelajaran terkait di masa mendatang.

### 4. Bagi Universitas Prima Indonesia

untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan ilmu manajemen dan meningkatkan lingkungan akademik Universitas Prima Indonesia melalui penelitian.

## **1.5 Tinjauan Teori**

### **1.5.1 Pelatihan Kerja**

Menurut Putra dan Adriansyah (2022), pelatihan adalah prosedur metodis yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan dengan cara yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Untuk memberikan karyawan alat yang mereka butuhkan untuk beroperasi dengan sukses dan efisien, pelatihan ini berfokus pada peningkatan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang ada.

Rivai (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai proses metodis untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka yang ada merupakan bagian dari pelatihan ini. Karyawan dapat memperoleh keterampilan dan bakat tertentu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan pelatihan, yang memiliki orientasi terkini

### **1.5.2 Produktivitas Kerja**

Produktivitas, menurut Kussrianto di Sutrisno (2021), adalah rasio hasil terhadap pekerjaan yang dikeluarkan per satuan waktu. Pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien disebut sebagai keterlibatan tenaga kerja.

Tempat kerja adalah tempat karyawan bekerja secara teratur, menurut Afandi (2018). Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil. Lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2017), mencakup setiap aspek tempat kerja yang dapat berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut di atas, saya menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran kemampuan karyawan untuk melakukan tugas secara efektif sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Selain itu, pandangan positif yang memotivasi orang untuk secara konsisten meningkatkan kualitas dan volume produksi pekerjaan mereka dari waktu ke waktu merupakan dasar dari produktivitas.

### **1.5.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja, menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), mencakup segala sesuatu yang mengelilingi orang dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka. Agar staf dapat bekerja tanpa stres, instansi harus menciptakan tempat kerja yang nyaman. Lingkungan kerja, menurut Mangkunegara (2017), mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan,

lingkungan tempat individu bekerja, praktik kerja mereka, dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, saya sampai pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan efektif sangat bergantung pada tempat kerja. Sementara suasana yang buruk dapat mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah, lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan moral dan kinerja staf. Untuk menciptakan lingkungan kerja terbaik, instansi harus mempertimbangkan aspek psikologis dan fisik.

#### **1.5.4 Komitmen Organisasi**

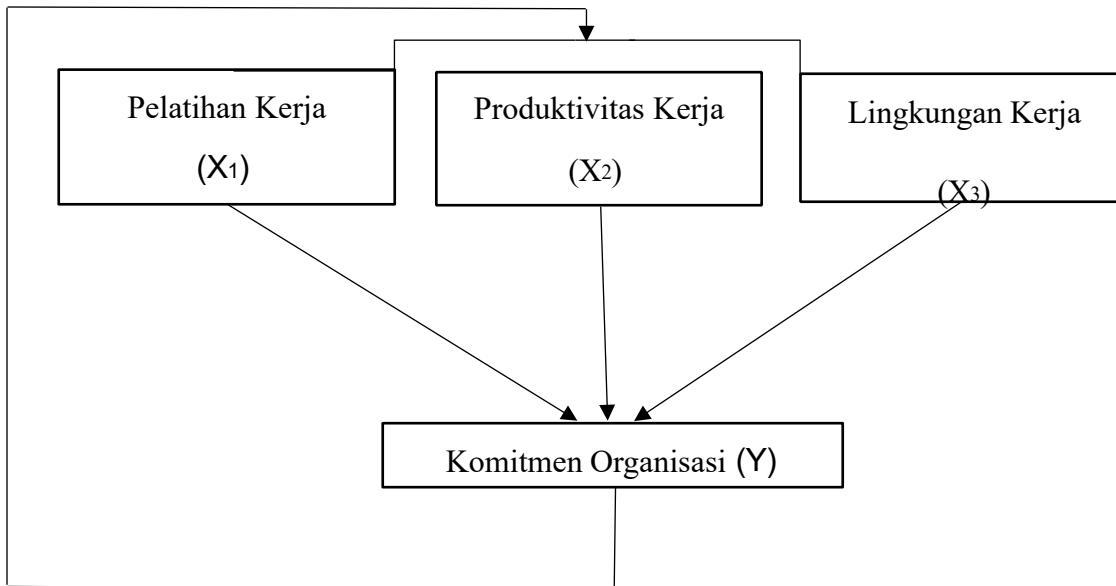
Robbins (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesediaan karyawan untuk tetap berada di posisi tertentu dan mengidentifikasi mereka dengan organisasi dan tujuannya. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi mencakup perekrutan orang dan mengidentifikasi dengan perusahaan. Komitmen organisasi, menurut Wibowo (2017), adalah emosi, sikap, dan tindakan orang-orang yang mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi, berpartisipasi dalam prosedur organisasi, dan menunjukkan loyalitas kepada organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, saya sampai pada kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mengungkapkan tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan mereka. Komitmen ini dibentuk oleh elemen struktural, tugas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja dan dikembangkan melalui kepercayaan dan perasaan memiliki perusahaan. Komitmen yang tinggi memotivasi pekerja untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.6 Kerangka Konseptual**

Dibawah ini merupakan gambar dari kerangka konseptual penelitian.

#### **Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**



### 1.7 Hipotesis

Hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang telah dijelaskan dalam kerangka konseptual, memberikan dasar bagi hipotesis penelitian ini:

1. H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional.
2. H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional.
3. H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional.

H<sub>4</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja (X<sub>1</sub>), produktivitas kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap komitmen organisasi (Y) karyawan pada Hotel Danau Toba Internasional.