

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MY HOME DI PONTIANAK

Trinando Riadi

Email: trinandoria10@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada hotel My Home di Pontianak. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel My Home di Pontianak. Teknik pengambilan data sampel menggunakan sampling jenuh dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang melakukan pelatihan sebanyak 50 responden pada Hotel My Home. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dan menggunakan pengukuran skala likert. Untuk mengelola data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSSversi 23. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Komitmen Organisasi yang di uji menggunakan uji linearitas, uji linear berganda, uji F, dan uji t memberikan pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal yang paling utama dalam menentukan keunggulan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2006: 4) "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan". Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan tentu diperlukan kemauan, kemampuan, keinginan, keterampilan serta interpersonal skill. Perusahaan yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia adalah perusahaan bidang perhotelan karena hotel sangat mengandalkan sumber daya manusia yang profesional untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.

Perusahaan perlu melaksanakan pelatihan dan komitmen organisasi. Hal ini membantu para karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya serta sebagai kecenderungan untuk terikat dalam pekerjaan dan kegiatan yang konsisten dalam perusahaan sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan. Pelealu, (2022).

Pelatihan adalah salah satu usaha yang meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Sudaryo (2018: 121) “Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan”. Melalui program pelatihan maka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik. Brahmana et al, (2021).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Thomas M Britt (2008): Dalam Kaswan (2019: 206) “Komitmen organisasi adalah sebagai dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya”. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Apabila kinerja karyawan baik maka akan berdampak pula bagi perusahaan. Menurut Kaswan (2019: 150) “Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerja sedangkan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perlakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan”. Pada setiap orang yang bekerja dalam suatu kelompok, kinerja selalu diharapkan dapat memberikan kualitas dan kuantitas yang baik. Penilaian kinerja suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja karyawan, apakah pekerjaan yang telah dilakukan mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Heng dan Afifah, (2020).

KAJIAN TEORI

1. Pelatihan

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, serta cara untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu objek pekerjaan. Hartono, (2021). Menurut Sudaryo (2018: 123) “Pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan”. Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengubahnya setelah mengikuti pelatihan. Ginting, (2021).

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 46): Dalam Yoyo Sudaryo (2018: 135) di antaranya:

a. Instruktur:

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

d. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

2. Komitmen Organisasional

Menurut Thomas M Britt (2008) Dalam Kaswan (2019: 206) “Komitmen organisasi adalah sebagai dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.”

Menurut Kaswan (2019: 206): “menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi loyalitas, dan/atau kepercayaan kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi”.

Indikator komitmen organisasi Menurut Robins & Judge (2013): Dalam Kaswan (2019: 207) terdiri atas tiga dimensi:

a. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur

organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian dan keterlibatan dalam manajemen.

b. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari oleh kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan organisasi yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi tersebut, seperti : gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lainnya adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang akan diperoleh.

c. Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016: 67)

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2013): Dalam Kaswan (2019: 151) hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

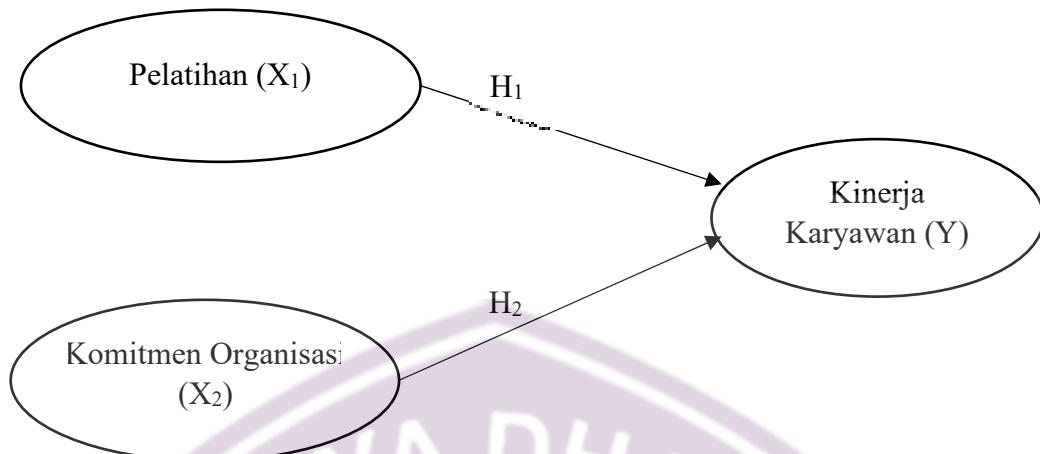
c. Ketepatan waktu

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya Manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

**GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN**



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan dalam bidang ilmu utama penelitian, maka setelah pengujian hipotesis dilakukan, peneliti perlu menyampaikan kesimpulan yang dapat ditarik sebagai akibat dari diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah diuji pada bab sebelumnya (Ferdinand, 2014 : 298).

1. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H₁₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel My Home di Pontianak. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak lima puluh (50) responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dengan menggunakan semua anggota populasi yang melakukan pelatihan berjumlah 50 orang pada Hotel My Home di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS Statistic versi 23*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Pernyataan X1.1	0,495	0,278	Valid
	Pernyataan X1.2	0,633	0,278	Valid
	Pernyataan X1.3	0,551	0,278	Valid
	Pernyataan X1.4	0,453	0,278	Valid
	Pernyataan X1.5	0,634	0,278	Valid
	Pernyataan X1.6	0,521	0,278	Valid
	Pernyataan X1.7	0,493	0,278	Valid
	Pernyataan X1.8	0,666	0,278	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Pernyataan X2.1	0,573	0,278	Valid
	Pernyataan X2.2	0,567	0,278	Valid
	Pernyataan X2.3	0,531	0,278	Valid
	Pernyataan X2.4	0,643	0,278	Valid
	Pernyataan X2.5	0,441	0,278	Valid
	Pernyataan X2.6	0,685	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y1	0,561	0,278	Valid
	Pernyataan Y2	0,474	0,278	Valid
	Pernyataan Y3	0,589	0,278	Valid
	Pernyataan Y4	0,530	0,278	Valid
	Pernyataan Y5	0,655	0,278	Valid
	Pernyataan Y6	0,411	0,278	Valid
	Pernyataan Y7	0,475	0,278	Valid
	Pernyataan Y8	0,477	0,278	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI REABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,731	0,60	Reliabel
Komitmen Organisaasi (X2)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pelatihan adalah 0,731 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasi adalah 0,728 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,715 lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.328	2	122.164	58.786	.000 ^b
	Residual	97.672	47	2.078		
	Total	342.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 58,786 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ($\alpha = 0,05$) nilai F tabel sebesar 3,20. Artinya F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel Pelatihan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y)

TABEL 4
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.845 ^a	.714	.702		1.44157

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, PELATIHAN

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi didapatkan adalah 0,758. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan Komitmen organisasi berpengaruh sebesar 71,4 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya 28,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

TABEL 5
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.071		2.889		1.755	.086
PELATIHAN	.425		.086	.435	4.932	.000
KOMITMEN						
ORGANISASI	.633		.101	.550	6.240	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,435 X_1 + 0,550 X_2$$

Berikut hasil pengujian regresi linear berganda:

- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,435 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak akan tinggi.

- b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,550 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin berkomitmen organisasi maka kinerja karyawan pada Hotel My Home di Pontianak akan semakin meningkat.

TABEL 6
HOTEL MY HOME DI PONTIANAK
UJI t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	2.889		.086
	PELATIHAN	.425	.086	.435	.000
	KOMITMEN				
	ORGANISASI	.633	.101	.550	.000
				6.240	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,000, komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada hotel My Home di Pontianak. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel My Home di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan mengharapkan Perusahaan harus lebih mengoptimalkan kinerja karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan pelatihan, menetapkan komitmen yang baik

serta membuat peraturan yang baik supaya kinerja karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmana, R.K., Setiawan, D. dan Kontesa, M. (2021). The Blame Game: COVID-19 Crisis and Financial Performance. *SN Business & Economics*, 2(11), 173.
- Hartono. (2021). Developing Country Stock Market Immunity during Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 18(1), 222-229.
- Heng, L. dan Afifah, N. (2020). Entrepreneurial Orientation for Enhancement of Marketing Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 46-53.
- Husnah, Lutfiatul., Trias Setyowati dan Wahyu Eko S. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol, 4, No. 1 (Juni)
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Marsoit, Pingkan., Greis Sendow dan Farlane Rumokoy. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia." *Jurnal EMBA*, Vol 5, No 3.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Rapar, Gerald dan Christoffel Mintardjo. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.3 (September).

Sudaryo Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia Kompensasi Tidak Langsung dan kompensasi Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2017. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triasmoko, Denny., Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 12, No 1 (Juli).

