

Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Andini Bella Saputri¹, Mohammad Fauzan²

FEB, Universitas Stikubank Semarang

andinibellasaputri@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the influence of work involvement on employee commitment; (2) the effect of job training on employee commitment and (3) the effect of the work environment on employee commitment of the Grand Candi Hotel Semarang. The research sample was 110 employees of the Grand Candi Hotel Semarang. This type of research is explanatory research. Data collection uses a questionnaire using a google form, which is then sent to each respondent. Data analysis using regression with the help of SPSS software version 16. The results of the research findings show that: (1) employee involvement has a positive effect on employee commitment, (2) employee training has a positive effect on employee commitment, (3) the work environment has a positive effect on employee commitment at the Grand Candi Hotel Semarang.

Keywords: *Employee Involvement, Employee Training, Work Environment.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen karyawan; (2) pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen karyawan dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang. Sampel penelitian adalah karyawan Hotel Grand Candi Semarang sebanyak 110 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan Google Form, yang kemudian dikirimkan kepada masing-masing responden. Analisis data menggunakan regresi dengan bantuan *software* SPSS versi 16. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, (2) pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha industri perhotelan di Semarang semakin pesat yang memberikan dampak persaingan dunia perhotelan semakin tajam. Manajemen kualitas pelayanan pempunan utama untuk memenangkan pasar. Hotel Grand Candi Semarang merupakan salah satu hotel berbintang lima yang berada di kawasan kota dekat pemukiman penduduk. Hotel Grand Candi memiliki visi yang jelas menjadi satu-satunya hotel berbintang lima dengan karyawan yang selalu peduli dan tersenyum pada semua orang. Oleh karena itu, untuk mencapai visi Hotel Grand Candi

Semarang maka karyawan diwajibkan memiliki kepedulian dan menjaga hubungan baik dengan tamu hotel.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan perhotelan. Oleh karena itu sumber daya manusia hotel dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan hotel. Untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang andal dan terampil di bidangnya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, maka karyawan perlu pelatihan kerja secara berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta pelibatan kerja secara optimal.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk melaksanakan kegiatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan merupakan keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi maka akan berdampak kepada komitmen karyawan pada perusahaan (Salma et. al., 2021). Menurut Hanaysha (2016) karyawan yang menerima pelatihan semakin efisien tingkat kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah bekerja, menjalankan aktivitasnya hingga waktu kerja efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai (Basalamah & As'ad, 2021).

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis (1) pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen karyawan; (2) pengaruh pelatihan kerja terhadap komitmen karyawan dan (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam karyawan tersebut (Chinwe et al., 2017). Komitmen karyawan terletak pada keterikatan psikologis mereka terhadap organisasi dan hal ini membantu mengurangi tingkat *turnover* yang akan terjadi jika mereka tidak berkomitmen. Artinya, komitmen karyawan adalah keadaan mental yang mengikat individu dan manajer, serta pekerjaan dan organisasi Allen dan Meyer (2013). Menurut Allen dan Meyer (2013) terdapat dimensi dan indikator komitmen karyawan yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerja sebagai bagian penting dari harga dirinya (Arumsari, 2019). Keterlibatan kerja meliputi partisipasi pegawai dalam suatu proses pengambilan keputusan dan otonomi kerja dari pegawai itu sendiri. Natapoera &

Mangundjaya (2020). Menurut Rieu & Kamara (2016) terdapat indikator keterlibatan kerja yaitu perbaikan terus-menerus, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan. Menurut Arumsari (2019) terdapat dimensi dan indikator keterlibatan kerja, yaitu *central life interest, active participation, importance of performance with valued self* dan *consistency with self concept*.

Pelatihan Kerja

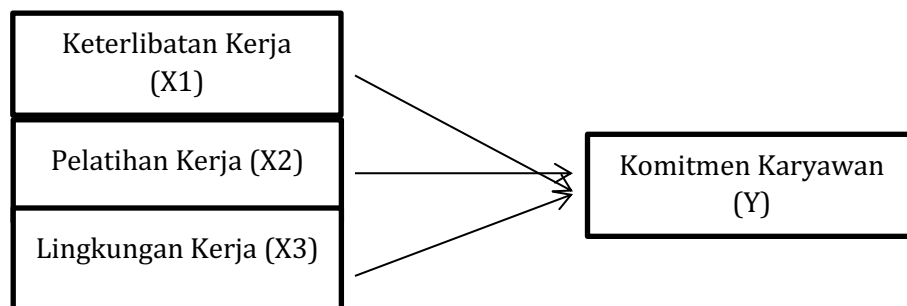
Pelatihan kerja adalah suatu program pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi kerja serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan agar mendapatkan suatu kepuasan kerja (Pinangkaan *et al.*, 2020). Upaya pelatihan dan pengembangan organisasi sangat penting untuk membangun kompetensi dan komitmen karyawan (Al-refaei *et al.*, 2021). Menurut Rieu & Kamara (2016) terdapat dimensi dan indikator pelatihan kerja yaitu isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan, pendidikan, perkembangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Britto John *et al.*, (2020) yaitu lingkungan kerja membantu membuat karyawan lebih efektif dan menjaga kesejahteraan mereka. Kondisi kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nuramalina & Cahyadi, 2021). Menurut Rieu & Kamara (2016) terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik

Kerangka Penelitian

Komitmen karyawan akan terbentuk, jika karyawan memiliki kemampuan mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan serta mampu berpartisipasi aktif di dalamnya, dan pekerjaan itu sebagai bagian penting dari harga dirinya. Pekerjaan akan terasa penting jika dirinya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki otonomi kerja. Komitmen kerja karyawan akan semakin kuat jika didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi melalui proses pelatihan serta adanya dukungan lingkungan kerja yang kondusif.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasar kajian teoritis dan kerangka pemikiran tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang

Hipotesis 2: Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Hotel Grand Candi Semarang

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif yakni menguji suatu hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang yang dijadikan sampel (metode sensus) sebanyak 110 karyawan. Variabel penelitian meliputi variabel independen adalah keterlibatan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Kuesioner variabel keterlibatan kerja mengadaptasi kuesioner yang dikembangkan oleh Rieu & Kamara (2016) yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Kuesioner variabel pelatihan kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rieu & Kamara (2016) yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Kuesioner variabel lingkungan kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Rieu & Kamara (2016) yang terdiri dari 10 item pertanyaan. Kuesioner variabel komitmen karyawan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Manyaga, (2018) yang terdiri dari 10 item pertanyaan.

Data yang digunakan merupakan data primer yang langsung dari responden melalui kuesioner, dengan menggunakan skala Likert yang mencakup tentang setiap variabel penelitian dan lima tanggapan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Pengumpulan data menggunakan Google Form yang dikirim kepada responden. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis.

Untuk kepentingan analisis data dilakukan (1) Uji Instrumen yang diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menjamin apakah item-item dalam kuesioner dapat dengan tepat mencerminkan konsistensi internal sebuah aspek yang akan diinvestigasi dengan seksama. Uji ini menganalisis Faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan faktor pemuatan (matriks komponen). Saat komponen matriks memperlihatkan nilai yang melebihi ambang batas 0,4, dapat disimpulkan bahwa setiap item atau indikator dalam kuesioner memiliki validitas yang diterima. KMO dengan nilai di atas 0,5 mengindikasikan bahwa sampel yang digunakan mencapai tingkat kecukupan yang memadai dalam konteks analisis ini. (2) Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas menghitung Cronbach's Alpha pada suatu alat pengukur melebihi nilai 0,7 maka instrumen tersebut dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam konteks pengukuran yang dilakukan. (3) Uji koefisien

determinasi R^2 . Uji ini menghitung apabila R^2 sama dengan satu maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, apabila R^2 sama dengan nol maka variabel independen tidak berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen. (4) Uji F. Uji F menghitung apabila tingkat signifikansi uji F lebih kecil dari 0,5%, maka model tersebut memenuhi syarat bahwa model itu fit (*goodness of fit*). (5) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis, jika nilai signifikan kurang dari 0,5 dan nilai beta standarized koefisiennya positif maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji pada masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS versi 16 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Kaiser Meyer Oklim (KMO) dan Loading Factor

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	7	0,826	X1.1,X1.2,X1.3,X1.4,X1.5,X1.6,X1.7	Semua Item Valid
Pelatihan Kerja (X2)	10	0,854	X2.1,X2.2,X2.3,X2.4,X2.5,X2.6,X2.7, ,X2.8,X2.9,X.10	Semua Itemn Valid
Lingkungan Kerja (X3)	9	0,886	X3.1,X3.2,X3.3,X3.4,X3.5,X3.6,X3.7 ,X3.8,X3.9	Semua Item Valid
Komitmen Karyawan (Y)	10	0,911	Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.5,Y.6,Y.7,Y.8,Y.9, Y.10	Semua Item Valid

Sumber : Data di olah, 2024

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua nilai KMO > 0,5. Variabel Keterlibatan Kerja (X1) = 0,826, Pelatihan Kerja (X2) = 0,854, Lingkungan Kerja (X3) = 0,886 serta Komitmen Karyawan (Y) = 0.911. Karena setiap nilai KMO lebih tinggi dari 0.5, maka kecukupan sampel telah terpenuhi. Dilihat dari nilai *component matrix*, untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) sejumlah 7 item semuanya valid yakni *component matrix* >0,4. Variabel Pelatihan Kerja (X2) sejumlah 10 item semuanya valid yakni *component matrix* >0,4. Variabel Lingkungan Kerja (X3) sejumlah 9 item semuanya valid yakni *component matrix* 0,4. Variabel Komitmen Karyawan (Y) sejumlah 10 item semuanya valid yakni *component matrix* >0,4.

Tabel 2. Reliabilitas Masing-masing Variabel

Variabel	Croncbach's Alpha	Standar	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,833	>0,7	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,851	>0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,902	>0,7	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,893	>0,7	Reliabel

Sumber : Data di olah, 2024

Berdasar hasil uji reliabilitas (Tabel 3) dapat dinyatakan bahwa hasil instrumen keterlibatan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen karyawan (Y) semua variabel reliabel.

Hasil Uji Model

Uji model menggunakan uji koefisien determinasi (R²) dan uji statistik F.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.490	.432

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasar Tabel 4. menunjukkan nilai R2 sebanyak 0,490 yang berarti variabel Komitmen Karyawan (Y) mampu diterangkan oleh variabel independen yaitu Keterlibatan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebesar 49% sisanya 51% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.053	3	6.684	35.900	.000 ^a
	Residual	19.737	106	.186		
	Total	39.790	109			

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Berdasar Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai F sebesar 35,900 dan hasil signifikannya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa model fit.

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.309	.377		.819	.415
Keterlibatan Kerja	.250	.105	.230	2.377	.019
Pelatihan Kerja	.419	.131	.341	3.197	.002
Lingkungan Kerja	.211	.103	.224	2.052	.043

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Hasil Uji Hipotesis

Berdasar hasil Uji Regresi (tabel 6) sebagai berikut :

H1. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (nilai $\beta = 0,230$ dan nilai signifikansi = $0,019 < 0,05$). Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang. Berdasar hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis 1 diterima.

H2. Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (nilai $\beta = 0,341$ dan nilai signifikansi = $0,002 < 0,05$), Artinya semakin tinggi pelatihan kerja maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang . Berdasar hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis 2 diterima.

H3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (nilai $\beta = 0,224$ dan nilai signifikansi = $0,043 < 0,05$). Artinya semakin baik lingkungan kerja Hotel maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang. Berdasar hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis 3 diterima

KESIMPULAN

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang. (2) Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan

pada Hotel Grand Candi Semarang. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada Hotel Grand Candi Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-refaei, A. H., Rahim, A., & Zumrah, B. (2021). An Empirical Investigation of the Effect of Training and Development on Organizational Commitment in Higher Education Sector. *Journal of International Business and Management, February*.
- Allen and Meyer (2013). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arumsari, F. V. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspiptek Serpong. *TAZKIYA: Journal of Psychology, 6(2)*, 185–206.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2)*, 94–103.
- Britto John, M., Sivapriya, M., & Ilankadhir, M. (2020). Influence of Work Environment, Employee Engagement and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *TEST Engineering & Management (ISSN 0193-4120)(SCOPUS), March-April 2020, 23015–23021*.
- Chinwe, N., Chukwuma, K., & Richard, O. (2017). Impact of ethical leadership on employee commitment in Nigeria - A study of Innoson Technical and Industrial Company Limited Enugu, Nigeria. *International Journal of Development and Management Review, 12(1)*, 202–214.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229*, 298–306.
- Kalani, E., & Kamrani, E. (2017). Study on the Effects of Work Teams on Human Resources Excellence. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 05(01)*, 12–20.
- Natapoera, M., & Mangundjaya, W. (2020). The Effect of Employee Involvement and Work Engagement on Workforce Agility. 1996. Nuramalina, G. A., & Cahyadi, E. R. (2021). How Does Work Environment Influence Productivity During Covid-19 Pandemics? a Case Study in Ipb University. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 7(2)*, 295–305.
- Nuramalina, G. A., & Cahyadi, E. R. (2021). How Does Work Environment Influence Productivity During Covid-19 Pandemics? a Case Study in Ipb University. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 7(2)*, 295–305.

- Pinangkaan, F., Adolfina, & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 979–988.
- Rieu, J. N., & Kamara, M. (2016). Determinants of Employee Commitment in Hotel Industry in Nairobi County : A Case of Rated Hotels in Nairobi Central Business District. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 4(4), 1–21
- Salma, P., Qurrota, R., & Dwiyantri, R. (2021). Keterikatan kerja ditinjau dari persepsi dukungan organisasi dan etos kerja islami pada karyawan muslim. *work engagement in terms of perceived organizational support and islamic work ethic on muslim employees*. 19, 199–211.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction , Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.