

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin dinamis, dan penuh ketidakpastian di era modern ini menuntut perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. (Deseseler dalam Lorensius, *dkk.*, 2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai metode untuk memperoleh, menilai, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengatur hubungan kerja, kesehatan, serta keselamatan kerja.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat juga membuat manusia seakan tidak dapat dipisahkan dari teknologi sebagai basis dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks dunia kerja, kemajuan teknologi ini menuntut setiap organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan tersebut tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran atau inovasi produk, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan dipandang sebagai aset penting sekaligus menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kepada konsumen serta menjaga reputasi perusahaan. Pada era modern ini, kinerja karyawan

menjadi aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, memberikan pelayanan yang memuaskan, serta mampu menjaga daya saing di tengah kompetisi yang ketat. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, menurunkan produktivitas, bahkan melemahkan posisi perusahaan di dunia industri.

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga dapat dipahami sebagai penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan, motivasi, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung agar dapat mencapai kinerja karyawan optimal. Armstrong (2012) dalam teori kinerjanya menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya hasil dari kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi dan peluang yang diberikan oleh organisasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor personal dan faktor situasional di tempat kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Noto Susanto, *dkk* (2025) juga menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan memang dapat dilakukan melalui beberapa cara salah satunya adalah dengan pelatihan. Program pelatihan merupakan kunci dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Noe dalam Widana, 2025) menjelaskan bahwa pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai investasi penting bagi organisasi, karena melalui proses ini karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan keterampilan yang diperlukan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuannya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendorong mereka untuk mencapai hasil yang maksimal. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan usaha lebih besar, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta berkomitmen menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain motivasi yang tinggi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal, meskipun lingkungan kerja tidak mendorong proses kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik, maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja positif sehingga karyawan dapat lebih

fokus, produktif, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Pada era globalisasi saat ini, permasalahan terkait kinerja karyawan masih menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh setiap perusahaan, termasuk Mediterranean Bali.

Mediterranean Bali merupakan lembaga pelatihan kerja (LPK) di bidang *hospitality* dan *entrepreneur* dengan slogan “*Committed to Quality*”. LPK ini memiliki kampus pusat di Denpasar serta beberapa kampus cabang yang tersebar di Bangli, Karangasem, Singaraja, dan Ubud. Dengan jumlah cabang yang cukup banyak, manajemen Mediterranean Bali yang disebut dengan Manajemen Medi Group dalam hal ini utamanya divisi *human capital* dituntut untuk terus menjaga standar kinerja karyawan agar tetap stabil dan merata demi konsistensi layanan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh manajemen Medi Group dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan, baik secara administrasi maupun kebijakan.

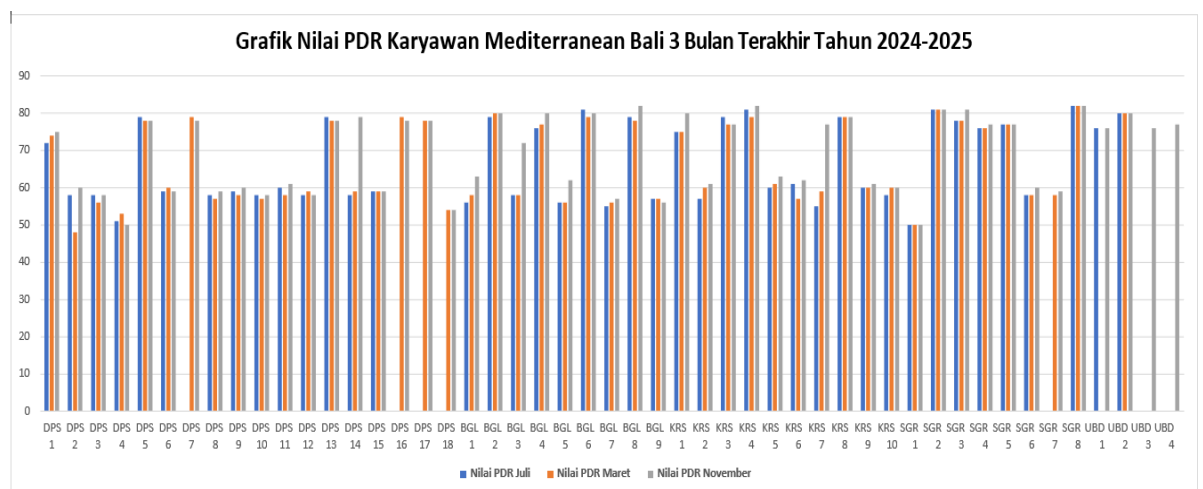
Secara administrasi manajemen Medi Group telah menyusun Instruksi Kerja (IK) untuk setiap divisi. Tujuan dari penyusunan ini adalah memberikan gambaran *jobdesc* dan operasional yang jelas, baik untuk di kampus pusat maupun kampus cabang. Tidak hanya itu penerapan sistem evaluasi kinerja karyawan melalui *Performance Development Riview* juga dilakukan setiap empat bulan sekali dalam satu tahun yang dilaksanakan oleh kampus manajer masing-masing. Selain itu pengelolaan data karyawan juga dilakukan secara terstruktur dengan dukungan sistem administrasi yang rapi. Hal ini diberkaitan dengan adanya Internal Memo (IM) tentang rekognisi bagi karyawan yang berulang tahun, meraih prestasi minimal tingkat provinsi, maupun berhasil menyelesaikan studi atau pendidikan. Tidak berhenti sampai disana, untuk menjaga kesejahteraan

karyawan, manajemen Medi Group juga memiliki program yang disebut dengan *Body Mind and Soul* (BMS) yang dilaksanakan setiap bulan di masing-masing kampus cabang maupun kampus pusat. Program ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas pendukung yang dapat meningkatkan kebugaran fisik, ketenangan pikiran, serta keharmonisan sosial karyawan. Program lain juga dilakukan oleh manajemen Medi Group yaitu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan secara terjadwal, baik dilakukan secara offline maupun online.

Manajemen Medi Group juga memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penanggungan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan bagi seluruh karyawan Mediterranean Bali, baik yang berada pada level manajer maupun level pramubakti. Selain itu, perusahaan juga memberikan perlindungan BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku sejak karyawan memasuki kontrak kerja kedua. Tidak hanya itu, Manajemen Medi Group juga mengeluarkan internal memo (IM) tentang memberikan dukungan lanjut studi kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan, mulai dari S1 hingga S3. Berbagai upaya ini tentu dilakukan dengan tujuan untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan Mediterranean Bali.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dilapangan, ditemukan sebuah fenomena menarik bahwa, meskipun pengelolaan administrasi telah berjalan dengan baik, dan beberapa kebijakan yang dikeluarkan untuk menopang konsistensi kinerja karyawan Mediterranean Bali ternyata belum mampu menciptakan konsistensi kinerja karyawan seperti yang diharapkan oleh *human*

capital. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan dan implementasi dilapangan baik dikampus cabang maupun kampus pusat. Kondisi ini tercermin dari hasil nilai *Performance Development Riview* (PDR) yang dilakukan dimasing-masing kampus pada Bulan November 2024, serta Bulan Maret dan Agustus 2025. Hasil nilai *Performance Development Riview* (PDR) yang didapatkan dari *human capital* Medi Group akan disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1.1 Grafik Nilai PDR Karyawan Mediterranean Bali

Sumber : *Human Capital* Medi Group

Adapun acuan penilaian PDR yang di ditetapkan oleh manajemen Medi Group, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1. Standar Penilaian Manajemen Medi Group

Keterangan Makna Total Nilai	Buruk	Kurang	Baik	Baik Sekali
Value tiap nilai Level Staff (L5,L6,L7)	1-22	23-32	33-42	43-50
Value tiap Level Kordinator s/d Asst. Managerial Level (L3,L4)	1-43	44-57	58-71	72-79
Value tiap Level Managerial Level (L1, L2+,L2)	1-59	60-79	80-99	100-107

Sumber : *Human Capital* Medi Group

Berdasarkan Gambar 1.1 dan mengacu pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pola penilaian kinerja karyawan Mediterranean Bali di setiap cabang menunjukkan adanya variasi capaian yang cukup jelas. Karena nama-nama karyawan dan level jabatannya diprivasi oleh pihak manajemen, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan mengacu pada standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Manajemen Medi Group. Standar ini membantu peneliti melakukan penilaian secara objektif melalui hasil nilai PDR yang dibagi kedalam katagori buruk, kurang, baik, dan baik sekali.

Berdasarkan data yang tercantum pada Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa cabang Bangli menunjukkan pola kinerja yang paling bervariasi dan membutuhkan perhatian lebih. Pada Bulan November 2024, hasil penilaian PDR sebagian besar karyawan ada pada katagori baik hingga baik sekali. Memasuki Bulan Maret 2025 terjadi penurunan stabilitas kinerja yang dapat dilihat bahwa nilai hasil PDR berada dikisaran 60-70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa meskipun performanya masih baik, terdapat beberapa aspek kerja yang mulai mengalami penurunan. Pada Bulan Juli 2025, variasi nilai semakin terlihat jelas, yang mana beberapa karyawan hanya mencapai nilai 55-60, yang menunjukkan bahwa sebagian masih berada pada katagori sedang dan belum mencapai standar optimal perusahaan. Pola penurunan dari November ke Juli ini memperlihatkan bahwa konsistensi kinerja di cabang Bangli masih menjadi tantangan utama, sehingga diperlukan strategi evaluasi, dan monitoring lebih lanjut.

Cabang lain menunjukkan kecenderungan yang lebih stabil, meskipun tetap ada aspek yang perlu ditingkatkan. Cabang Denpasar konsisten pada rentang 60-80, namun stagnasi nilai pada sebagian karyawan mengisyaratkan perlunya

mendapatkan perhatian. Berbeda halnya dengan cabang Karangasem yang mengalami fluktuasi pada Bulan Maret, tetapi pada Bulan Juli 2025 terjadi peningkatan kembali, walaupun tidak semua karyawan menunjukkan tren positif yang sama. Sementara itu, cabang Singaraja dan Ubud menjadi cabang dengan performa paling stabil dan tinggi, berada pada nilai 70-75. Untuk cabang Singaraja setelah nilai pada Bulan November 2024, sebagian karyawan sempat mengalami penurunan pada Bulan Maret 2025, namun pada bulan Juli 2025 hampir semua karyawan berhasil memperbaiki nilainya. Sementara itu, meskipun cabang Ubud menjadi cabang dengan performa paling stabil, tetapi terjadi ketidaklengkapan data hasil penilaian PDR yang dipengaruhi keberadaan karyawan yang baru dan ada yang dalam masa *probation*. Secara keseluruhan, kinerja karyawan seluruh cabang Mediterranean Bali berada pada katagori baik hingga baik sekali, namun tetap terdapat ruang perbaikan terutama terkait konsistensi performa. Dilihat dari hasil nilai PDR menunjukkan bahwa karyawan Mediterranean Bali sebenarnya sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan kinerjanya, namun meskipun pada akhirnya tetap terjadi fluktuasi.

Berdasarkan hasil nilai PDR memang kinerja karyawan Mediterranean seluruh cabang berada pada katagori baik hingga baik sekali, disisi lain terdapat fenomena yang cukup krusial, yakni terjadinya beban kerja yang cukup berat. Hal yang dirasakan karyawan yaitu ada pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dua orang *team member* tetapi kenyataannya hanya ditangani oleh satu orang saja. Kondisi ini semakin diperparah dengan kemungkinan karyawan harus menjalankan *double job*. Beban kerja yang memuncak sangat dirasakan pada masa penerimaan peserta didik baru, yang bersamaan dengan perkuliahan peserta

latih. Pada fase ini, karyawan harus menjalankan tanggung jawab yang berkaitan dengan proses perkuliahan sekaligus pelayanan kepada calon peserta latih baru. Hal ini dikarenakan proses penerimaan calon peserta latih baru tidak hanya menjadi tanggung jawab bagian *customer service*, melainkan semua karyawan terlibat didalamnya. Tidak hanya itu, dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan juga terdapat program *every day is English day* yang dilaksanakan setiap akhir perkuliahan. Program ini dilaksanakan dengan teknis interaksi antara staff dan mahasiswa secara *one by one*. Meskipun kegiatan ini dilakukan hanya beberapa menit, tetapi tentu memerlukan aloksi waktu untuk mendukung kelancaran program. Akibatnya, pada saat jam berakhirnya perkuliahan, karyawan perlu menyesuaikan kembali ritme pekerjaannya.

Kondisi operasional yang begitu padat juga membuat karyawan belum mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara tuntas. Dalam sehari seringkali hanya mampu menyelesaikan satu pekerjaan, sehingga kondisi ini mengakibatkan tugas-tugas terutama diluar divisi *customer service* mengalami penumpukkan dan tidak selesai tepat waktu. Tekanan target dan padatnya operasional juga berdampak pada kualitas hasil kerja, yang mana masih ditemukan adanya beberapa kesalahan dalam pengimputan data, dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan (*coporate*), sehingga karyawan harus melakukan revisi atas apa yang sudah dikerjakan. Kondisi ini tentu memakan waktu dan membuat proses kerja menjadi kurang efektif. Selain itu, keterlambatan penyelesaian laporan atau tagihan juga sering terjadi, sehingga beberapa karyawan harus bekerja hingga melebihi jam kerja normal.

Dilihat dari sisi efektivitas, penggunaan sistem penerimaan calon peserta latih baru, dan sistem pelatihan sebenarnya sudah cukup membantu, namun terkadang terdapat juga kendala teknis sehingga harus dilakukan secara manual. Hal senada juga terjadi pada absensi karyawan, meskipun sistem absensi karyawan sudah menggunakan fingerprint, faktanya masih terdapat beberapa kejadian karyawan yang absensinya tidak terekam oleh sistem. Kondisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Absensi yang Tidak Tercatat Dalam Sistem

No	Cabang	Bulan, Tahun 2025					
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Bangli	4	13	9	14	2	7
2	Karangasem	9	6	3	15	4	3
3	Denpasar	21	7	10	0	10	5
4	Singaraja	5	7	10	7	7	8
5	Ubud	1	1	4	1	0	0

Sumber : *Human Capital Medi Group*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa setiap cabang masih mengalami kendala pencatatan absensi meskipun telah menggunakan sistem digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi belum sepenuhnya memastikan akurasi dan ketertiban administrasi kehadiran karyawan. Melihat berbagai kondisi yang terjadi dilapangan mulai dari fluktuasi nilai PDR, tingginya beban kerja, padatnya operasional, hingga kendala teknis pada sistem administrasi, dan ketidakakuratan absensi digital terlihat bahwa karyawan menghadapi situasi kerja yang cukup kompleks. Kompleksitas ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal karyawan, tetapi juga faktor eksternal. Kondisi tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan Mediterranean Bali masih belum optimal sehingga perlu dikaji lebih lanjut dan ditingkatkan.

Rika Siswantara & Krisna Heryanda (2022), dalam penelitiannya yang berjudul *“Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan Sektor Pembiayaan”* menyebutkan sebuah fenomena bahwa masih terdapat beberapa karyawan ditempat penelitiannya yang sering datang terlambat pada saat diberikan pengarahan oleh atasan sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu karyawan juga terkadang tidak memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya pelayanan kepada konsumen. Selanjutnya, Dwi Susanti & Bambang (2025) melalui penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mulyorejo Surabaya”* juga mengungkapkan fenomena yang terjadi ditempat penelitiannya yaitu ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai dapat mengganggu aktivitas pelayanan dan memperlambat waktu pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurrahma (2025) menyebutkan bahwa lingkungan kerja didesain untuk mendukung kenyamanan karyawan untuk bekerja, tetapi fenomena yang ditemukan adalah karyawan tidak mengikuti aturan perusahaan seperti tidak menjaga kebersihan, makan di ruangan, mendengarkan musik dengan volume tinggi, sehingga mengganggu rekan kerja lainnya. Selain lingkungan kerja peneliti menyatakan bahwa pelatihan pengembangan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena pihak perusahaan bertanggungjawab untuk mencapai tingkat produksi yang ditetapkan. Fakta dilapangan menyebutkan bahwa meskipun pihak manajemen sudah melakukan pelatihan ternyata masih ditemukan adanya beberapa kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Susanti & Harry (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada TBK”* juga

menyebutkan fenomena ditempat penelitiannya bahwa fasilitas kerja yang kurang memadai serta tingginya tingkat keterlambatan berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan.

Beberapa temuan fenomena ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda disampaikan oleh Wicaksono (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan juga disampaikan oleh Putra, *dkk* (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani, *dkk* (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pendapat tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga disampaikan oleh Ningrat & Suarmanayasa (2023) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendapat berbeda disampaikan oleh Muhsini, *dkk* (2024) melalui hasil risetnya menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Mediterranean Bali serta fenomena yang disampaikan oleh peneliti terdahulu terlihat adanya kemiripan permasalahan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa fluktuasi kinerja karyawan Mediterranean Bali dipengaruhi oleh faktor pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, yang mana ketiga faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Selain itu, inkonsistensi hasil penelitian dari

peneliti sebelumnya semakin memperkuat alasan perlunya dilakukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Mediterranean Bali”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1) Kinerja karyawan Mediterranean Bali masih menunjukkan adanya fluktuasi baik di kampus pusat, maupun kampus cabang. Fluktuasi ini dapat dilihat dari data hasil nilai *Performance Development Review* (PDR) pada Bulan November Tahun 2024, serta Bulan Maret dan Bulan Agustus Tahun 2025. Berdasarkan nilai PDR tersebut mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan kinerja karyawan yang digunakan atau disediakan oleh manajemen *Medi Group* ternyata belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan operasional yang dihadapi karyawan Mediterranean Bali.
- 2) Karyawan di Mediterranean Bali menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, terutama memuncak sangat dirasakan pada periode penerimaan peserta latih baru yang bersamaan dengan proses perkuliahan, hal ini dikarenakan seluruh *team member* atau karyawan dilibatkan dalam proses penerimaan calon peserta latih baru, bukan hanya di *handle* oleh divisi customer service. Praktik *double job* juga sangat dirasakan oleh karyawan, pekerjaan yang seharusnya dilakukan minimal oleh dua orang tetapi kenyataannya dikerjakan oleh satu orang karyawan. Padatnya operasional di

kampus mengakibatkan terjadi penumpukan pekerjaan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta menurunnya efektivitas operasional sehingga kinerja karyawan karyawan tidak mencapai hasil yang optimal.

- 3) Akibat dari beban kerja karyawan juga berdampak terhadap kualitas hasil kinerja karyawan karyawan yang terkadang belum sesuai dengan harapan dari *corporate*. Hal ini terlihat dari masih adanya kesalahan dalam penginputan data, keterlambatan penyusunan laporan atau tagihan, serta revisi pekerjaan yang berulang. Padatnya operasional, dan numpuknya pekerjaan seringkali membuat karyawan harus lembur melebihi jam kerja normal.
- 4) Fenomena lain juga ditemukan adanya absensi karyawan setiap bulan yang tidak terekam dalam sistem, meskipun proses absensi sudah dilakukan menggunakan *fingerprint*.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi agar lebih terarah, fokus, dan sesuai dengan tujuan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel bebas, yaitu pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).
- 2) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- 3) Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Mediterranean Bali dengan status staff, baik karyawan di kampus pusat maupun kampus cabang.

- 4) Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, bukan pada faktor lain di luar variabel tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali?
- 4) Apakah pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali?



1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan rumusan masalah, maka secara khusus tujuan penelitian ini ditetapkan untuk menguji :

- 1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali.
- 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali.

- 4) Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Mediterranean Bali.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis, yaitu sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi oleh manajemen Mediterranean Bali, dalam hal ini yang disebut *human capital* Medi Group untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, memperkuat motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan individu maupun tim. Dengan meningkatnya kinerja karyawan tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta dalam hal ini akan berpengaruh juga terhadap kualitas peserta latih di Mediterranean Bali.

1.7 Rencana Publikasi

Dalam rangka memenuhi capaian akademik, mahasiswa Program Magister (S2) Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha diwajibkan menyusun tesis dan artikel ilmiah. Tesis ini adalah hasil dari upaya penelitian sesuai dengan kaidah- kaidah ilmiah yang ditetapkan. Sebagai salah satu syarat kelulusan Program Magister, penelitian ini kemudian dituangkan dalam bentuk artikel ilmiah yang direncanakan untuk diterbitkan pada jurnal terakreditasi SINTA 3, yaitu Jurnal Manajemen Motivasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah

Pontianak,

https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jm_motivasi.

