

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di The ST. Regis Hotel Jakarta

Eva Ferdiana^{1*}, Elpan Septian², Andi Rifai³

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia

Email: ^{1*}evaferdiana@gmail.com, ²elpanseptian@yahoo.com, ³andirifai@gmail.com

Email Coressponding Author: evaferdiana@gmail.com

Abstrak- Penulisan Artikel yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di The St Regis Hotel Jakarta”. Tujuan penulis dari karya tulis ilmiah ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel St Regis Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya investasi dalam pelatihan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dalam industri perhotelan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam merancang program pelatihan yang efektif untuk memperkuat kompetensi dan kinerja karyawan mereka.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, Kompetensi

Abstract- Writing an article entitled "The Effect of Training on Employee Performance at The St Regis Hotel Jakarta". The purpose of the author of this scientific paper is to determine the effect of training on the performance of employees of Hotel St Regis Jakarta. The purpose of this study is to show a positive and significant influence between training and employee performance. The implication of this study is the importance of investing in employee training as a strategy to improve performance in the hospitality industry. This research contributes to hotel management in designing effective training programs to strengthen the competence and performance of their employees.

Keywords: Training, Performance, Competency

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sebuah aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan sehingga karyawan harus diberdayakan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan tersebut. Perusahaan sering kali mengabaikan hal ini dan dianggap sebagai hal yang tidak berharga. Perusahaan menganggap karyawan seperti robot yang harus diberi tekanan untuk mengurangi pengeluaran dalam hal finansial. Dengan demikian, pandangan tersebut merupakan pandangan yang tidak tepat. Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan dan tidak bisa digandakan karena manusia diciptakan oleh Tuhan dengan karakteristik dan sifat yang berbeda. Oleh karena itu perusahaan harus menjaga dan mengembangkan bakat dan minat karyawan nya agar memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting dalam sebuah perusahaan yang mencakup semua individu dan berkontribusi pada tujuan dan kinerja perusahaan. Ini tidak hanya mencakup jumlah karyawan, tetapi juga kualitas, kemampuan, keterampilan, dan motivasi para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, kompensasi, dan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga memperhatikan aspek-aspek seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Dengan pengelolaan yang efektif, sumber daya manusia dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif utama bagi sebuah perusahaan.

Sumarsono (2003: 4) mengutarakan bahwa Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua arti. Pertama, merupakan sebuah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan pada proses produksi. Pada hal lainnya Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas sebuah usaha yang dihasilkan seseorang pada beberapa waktu tertentu untuk menghasilkan barang maupun jasa. Pengertian kedua, Sumber Daya Manusia menyangkut manusia yang dapat bekerja untuk memberikan pelayanan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan yang bersangkutan dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Follett (Mangkunegara, 2008) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal dalam mencapai tujuan sebuah organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain yaitu tidak melakukan pekerjaan itu sendiri. Untuk mencapai suatu

tujuan Organisasi atau instansi maka kinerja yang maksimal tentu akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja Menurut Mathis & Jackson (2006) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Kinerja Pegawai atau karyawan adalah “Sesuatu yang berpengaruh terhadap berapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi meliputi kualitas hasil, kualitas hasil, jangka waktu hasil, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah “Sesuatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang ditanggungkan kepadanya yang didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu”

Tetapi pada kenyataannya banyak terdapat beberapa karyawan di suatu perusahaan yang kinerjanya dirasa kurang maksimal, hal ini disebabkan banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia yang menjadi alat penggerak utama disegala bidang merupakan hal yang penting dan ini bisa dilakukan dengan melakukan program pelatihan bagi karyawan di perusahaan terkait.

Pelatihan adalah proses memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap instruksi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan atau instansi, terlepas dari pengaruh dari dalam dan dari luar organisasi. Setiap organisasi dipaksa untuk meningkatkan pelayanannya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang meningkat karena pengaruh ini.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawannya, baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan, agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dalam dunia pekerjaan. Pelatihan yang menguntungkan dapat membantu mencapai tujuan ini.

Industri perhotelan merupakan industri yang sangat berkembang di masa kini, bisa dilihat telah dibuka beberapa hotel berbintang di kawasan Jakarta, antaranya The. St Regis Jakarta yang merupakan hotel bintang 5 dari grup Marriott International yang baru dibuka pada bulan Desember tahun 2023. Dengan dibuka nya hotel ini kami selalu penulis sangat tertarik untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap suatu hotel yang baru beroperasi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Data diolah menggunakan SPSS di Microsoft Windows.

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2006), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi Menurut Sadili Samsudin (2010), sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi.

2.3 Pengertian Pelatihan

Menurut Nitisemito (1996 : 53) Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan Menurut Gomes, (2003) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek penelitian yang mempengaruhi suatu penelitian. Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah melibatkan dua buah variabel yaitu pelatihan sebagai independent variable (variable bebas) yang memberikan pengaruh (X) dan variabel kinerja karyawan sebagai dependent variable (variabel terikat) yang diberikan pengaruh (Y)

2.5 Pengukuran Variabel

Data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan indikator yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tabel berikut :

Skor	Alternatif Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	14	38.9%
Perempuan	22	61.1%
Grand Total	36	100.0%

Dari 36 karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden ditemukan bahwa 38,9% berjenis kelamin laki – laki, sedangkan 61,1% persen lainnya berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Pendidikan

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
Diploma/Sederajat	15	41.7%
Magister/Pasca Sarjana	4	11.1%
Sarjana	15	41.7%
SMA/Sederajat	2	5.6%
Grand Total	36	100.0%

Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden ditemukan bahwa 41,7% berpendidikan Sarjana, 11,1% memiliki gelar S2 (Magister), 41,7% berlatar belakang pendidikan Diploma, dan 5,6% adalah lulusan dari SMA dan sederajat.

Tabel 3. Usia

Usia saat ini	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

25-30 tahun	6	16.7%
30-35 tahun	10	27.8%
Diatas 35 tahun	11	30.6%
Dibawah 25 tahun	9	25.0%
Grand Total	36	100.0%

Dilihat dari sisi usia karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden, 16,7% ada pada rentang usia 25 – 30 tahun, 27,8% ada pada rentang usia 30 – 35 tahun, 30,6% ada pada rentang usia diatas 35 tahun, dan 25% pada usia lainnya dibawah 25 tahun.

Tabel 4. Lama Bekerja

Lama bekerja di Hotel St Regis Jakarta	Frekuensi	Persentase
10-15 tahun	2	5.6%
5-10 tahun	6	16.7%
Diatas 15 tahun	1	2.8%
Kurang dari 5 tahun	27	75.0%
Grand Total	36	100.0%

Dilihat dari lama bekerja karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden, 5,6% sudah bekerja selama 10 – 15 tahun, 16,7% sudah bekerja selama 5 – 10 tahun, 2,8% sudah bekerja diatas 15 tahun dan 75% bekerja kurang dari 5 tahun

Tabel 5. Lama Mengikuti Pelatihan

Frekuensi mengikuti pelatihan di Hotel St Regis Jakarta	Frekuensi	Persentase
>3 kali	16	45.7%
1 kali	7	20.0%
2 kali	6	17.1%
3 kali	6	17.1%
(blank)		0.0%
Grand Total	35	100.0%

Dilihat dari frekuensi mengikuti pelatihan, karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden, ditemukan bahwa 45,7% sudah mengikuti pelatihan sebanyak lebih dari 3 kali, 17,1% sudah mengikuti pelatihan sebanyak 3 kali, 17,1% sudah mengikuti pelatihan sebanyak 2 kali dan 20% sudah mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali.

Tabel 6. Posisi Dalam Pekerjaan

Posisi bekerja pada saat ini	Frekuensi	Persentase
Director Level	2	5.6%
Employee Level	15	41.7%
Manager Level	11	30.6%
Supervisor Level	8	22.2%
Grand Total	36	100.0%

Dari 36 karyawan Hotel The St Regis yang menjadi responden, ditemukan bahwa 5,6% ada di level Direktur, 30,6% ada di level Manager, 22,2% ada di level Supervisor dan 41,7% lainnya ada di posisi Employee.

Dari 36 responden yang ditanya mengenai apakah Instruktur dapat memotivasi peserta pelatihan untuk berpartisipasi aktif, 30,6% menyatakan Sangat Setuju, 47,2% menyatakan Setuju, 19,4% menyatakan Kurang Setuju dan 2,8% menyatakan Tidak Setuju.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama Secara parsial Program Pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan ST. Regis Hotel Jakarta . Kedua Secara parsial Pengembangan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan ST. Regis Hotel Jakarta. Ketiga Secara simultan Program Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif serta signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan ST. Regis Hotel Jakarta. Untuk perusahaan penulis menyarankan agar memperbaiki metode pelatihan dan melakukan evaluasi secara berkesinambungan terhadap program pelatihan dan pengembangan yang telah diberikan. Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan program pelatihan dan pengembangan. Untuk itu penulis menyarankan pada penelitian selanjut menyertakan variabel lain seperti, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

REFERENCES

Sayuti Hasibuan. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia

Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta

Gomes, Faustino Cardoso. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Hardjana.2001.Training SDM yang Efektif. Penerbit Kanisius, Yogyakarta

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis

Nainggolan, N. P. (2021). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOTEL INSTAR KOTA BATAM. SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa,

Tannady, Hendy, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Expert, Yogyakarta.

Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanaf Publishing.

Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Juliandi A, Irfan dan Manurung S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU PRESS