

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverages Padma Hotel Bandung

Christin Setiawan[✉], Yolanda Sari Santoso

^{1,2} Institut Pariwisata Trisakti

Abstrak

Lapangan pekerjaan pada zaman ini, tidak lagi melihat dari sisi pengetahuan atau dari segi nilai saja, juga dari segi kemampuan. Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Bertujuan untuk mencocokkan variabel yang akan diteliti pada keadaan sebenarnya menggunakan teknik analisis tertentu. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus atau sampling jenuh dan sampel yang digunakan sebanyak 22 responden karyawan Food and Beverage Padma Hotel Bandung. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket) dan kepustakaan. Hasil penelitian Dari Tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang mewakili variabel X dan Y adalah valid. Perhitungan untuk r-hitung menggunakan aplikasi SPSS Ver. 25. Hasil yang menunjukkan secara jelas bahwa t hitung t tabel membuktikan bahwa t tabel stimulan positif sehingga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Padma Hotel Bandung memang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan Food and Beverage di hotel tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya investasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan di industri perhotelan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Copyright (c) Christin Setiawan

✉ Corresponding author :

Email Address : christinsetiawan@stptrisakti.ac.id

PENDAHULUAN

Lapangan pekerjaan pada zaman ini, tidak lagi melihat dari sisi pengetahuan atau dari segi nilai saja, juga dari segi kemampuan. Kemampuan sendiri dibagi menjadi berbagai macam kemampuan seperti, Kemampuan Intelektual (kemampuan untuk memecahkan masalah, bernalar maupun berpikir), Kemampuan fisik (meliputi kemampuan yang menuntut stamina, kekuatan hingga keterampilan), Kesesuaian Kemampuan pekerjaan (Kemampuan Pekerjaan tertentu yang diperlukan secara spesifik terhadap tuntutan kerja misal buruh panggul beras yang membutuhkan tenaga lebih banyak daripada buruh jahit pakaian). Maka dari itu pentingnya pelatihan terhadap kinerja karyawan sangat dibutuhkan terlebih lagi apabila pekerjaan kita merupakan pekerjaan dibidang industri yang membutuhkan pelatihan secara terus menerus.

Menurut hariannusa.com jumlah tamu yang menginap di hotel pada tahun 2019 mencapai 1.8 juta lebih tamu. Artinya adalah tamu butuh penginapan disaat tidak

berada dirumah atau tamu memilih penginapan di hotel dikarenakan menyukai layanan yang diberikan. Maka dari itu, pelayanan yang diberikan hotel setidaknya harus memenuhi standar dari dunia perhotelan yang memerlukan pelatihan khusus untuk mencapai dari standar dunia perhotelan.

Penelitian ini membahas Pelatihan yang ada di Padma Hotel Bandung. Berdasarkan penilaian dari Trip Advisor, Padma Hotel Bandung merupakan Hotel bintang 5 yang mempunyai penilaian service yang tinggi. Memiliki nilai 5.0 (lima) yang artinya adalah sempurna. Wajar apabila Padma Hotel Bandung bisa mendapatkan nilai yang tinggi. Karena, karyawan Padma Hotel Bandung sendiri selalu diberikan pelatihan tentang keadaan di lapangan kerja.

Hotel sendiri merupakan sebuah Lapangan kerja bagi karyawan, dan merupakan sebuah tempat untuk beristirahat menurut tamu hotel. Sebuah tempat bagi karyawan untuk saling mengejar tujuan yang sama. Demi pencapaian tujuan, tentunya hotel sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu melakukan rangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya, maupun pelatihan agar meningkatkan kualitas kemampuan dan keterampilan dari karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset hotel yang paling mahal, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi hotel. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dari hotel agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas kedepannya dan dapat mengatasi permasalahan di lapangan kerja. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh hotel, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pelatihan yang diajarkan oleh Padma Hotel Bandung itu sendiri dibagi jadi berbagai macam pelatihan. Seperti, pelatihan pouring wine, pelatihan serving, pelatihan apabila ada bencana seperti gempa bumi atau kebakaran maupun Pelatihan tentang terorisme, dsb. Pelatihan karyawan dibutuhkan oleh Padma Hotel Bandung maupun perusahaan lainnya dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja yang dilakukan. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah "suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." Oleh sebab itu kinerja karyawan yang baik harus dilandasi dengan pelatihan kerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan kerja yang dilakukan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Salah satu bentuk pengembangan SDM adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2016), ditemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya setelah mengikuti pelatihan kerja.

Menurut Rajib (2017), pelatihan kerja juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan kerja, karyawan merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pelatihan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensinya. Hal ini dikemukakan oleh Colquitt et al. (2017) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2016) juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan dari atasan dan kurangnya kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan kerja dapat mengurangi efektivitas pelatihan kerja.

Pelatihan kerja memiliki beberapa tujuan, seperti meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Manfaat pelatihan kerja bagi karyawan antara lain dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, memperbaiki sikap dan perilaku, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, pelatihan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, serta memperbaiki citra perusahaan di mata konsumen dan masyarakat.

Menurut Armstrong, M., & Baron, A. (2004) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan biasanya diukur dengan menggunakan indikator kinerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi, seperti produktivitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan lain sebagainya. Tujuan dari pengukuran kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta mengembangkan program pengembangan karyawan yang sesuai.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011) Manfaat dari pengukuran kinerja karyawan antara lain untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait promosi, pemutusan hubungan kerja, peningkatan gaji, pengembangan karir, dan lain sebagainya. Selain itu, pengukuran kinerja karyawan juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan mengembangkan kemampuan kerja mereka.

METODOLOGI

Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuantitatif. Bertujuan untuk mencocokkan variable yang akan diteliti pada keadaan sebenarnya menggunakan teknik analisis tertentu. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus atau sampling jenuh dan sampel yang digunakan sebanyak 22 responden karyawan Food and Beverage Padma Hotel Bandung. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket) dan kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	7	31,8
Wanita	15	68,2
Usia		
18-21 Tahun	13	59,1
22-29 Tahun	9	40,9
30-39 Tahun	0	0
40 > tahun	0	0
Pendidikan		
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	0	0
UNIVERSITAS	22	100
Domisili		
Bandung Barat	1	4,5
Bandung Kota	18	81,8
Bandung Selatan	1	4,5
Bandung Utara	2	9,1
Bandung Timur	0	0

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pada Tabel 1 di atas, berdasarkan usia terbanyak diketahui pada rentang 18-21 tahun sebanyak 13 orang (59,1%), Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan Padma Hotel Bandung memiliki jenis kelamin yang kebanyakan wanita sebanyak 15 (68,2%) dan pria sebanyak 7 orang (31,8%). Berdasarkan dari masa pendidikan dapat diketahui bahwa Universitas sebanyak 22 orang (100%). Berdasarkan domisili di Kota Bandung yang terdapat responden nya sebanyak 18 orang (81,8%) yang lokasi Padma berada di Bandung Kota mempengaruhi tempat tinggal karyawan.

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
Pelatihan Kerja		
X1	0,601	0.3598
X2	0,708	0.3598
X3	0,545	0.3598
X4	0,631	0.3598
X5	0,802	0.3598
X6	0,851	0.3598
X7	0,684	0.3598
Kinerja		
Y1	0,751	0.3598
Y2	0,719	0.3598
Y3	0,809	0.3598

Pernyataan	r-hitung	r-tabel
Y4	0,654	0.3598
Y5	0,793	0.3598
Y6	0,798	0.3598
Y7	0,838	0.3598
Y8	0,368	0.3598
Y9	0,665	0.3598
Y10	0,768	0.3598

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner yang mewakili variabel X dan Y adalah valid. Perhitungan untuk r-hitung menggunakan aplikasi SPSS Ver. 25. Penentuan valid berdasarkan r-hitung yang memiliki angka yang lebih besar dari r-tabel penelitian. R-tabel di dapat dari rumus $df = N - 2$, yang menghasilkan $df = 20$. Nilai Kritis R Pearson untuk $df=20$ dengan $\alpha=0,1$ adalah 0.3598.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha
Pelatihan Kerja	0,814	0,80
Kinerja	0,897	0,80

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > nilai alpha (0,80).

Tabel 4. Uji Koefisiensi Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,863 ^a	,745	,732	3,28988

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan diatas, angka 74,5% adalah persentase kontribusi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Padma Hotel Bandung Bagian Food and Beverage, sedangkan 25,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Dengan hasil ini dapat dilihat walaupun adanya faktor lain yang tidak diteliti tapi pengaruh untuk hanya pada satu variabel ini cukup besar.

Tabel 5. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4,780	4,573		1,045	,308
	Total_X	1,284	,168	,863	7,643	,000

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan t hitung sebesar 7,643. Sementara itu untuk sebuah penelitian dengan 22 responden dengan signifikan $\alpha=0,1$, t tabel yang didapatkan

sebesar 1,32124. Hasil yang menunjukkan secara jelas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ membuktikan bahwa t_{tabel} stimulan positif sehingga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini dianggap memiliki hasil positif dengan berakhir pada hipotesis bahwa adanya Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Padma Hotel Bandung Bagian Food and Beverage.

Penelitian yang dilakukan menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Food and Beverages di Padma Hotel Bandung. Adapun teori yang relevan dengan penelitian ini adalah teori pelatihan (training theory) dan teori kinerja karyawan (employee performance theory). Menurut Martoyo, S. (2016) teori pelatihan, pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan melalui pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri.

Sementara itu, menurut teori kinerja karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi. Motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan karyawan juga memainkan peran penting dalam kinerja, karena karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup akan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dukungan organisasi, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari atasan dan rekan kerja, juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan Food and Beverages di Padma Hotel Bandung. Hal ini sesuai dengan teori pelatihan yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori kinerja karyawan yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan di Padma Hotel Bandung dianggap bermanfaat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Food and Beverage di hotel tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai statistika deskriptif rata-rata variabel pelatihan (X) yang cukup tinggi, yaitu 3,833 dan rata-rata sub variabel kinerja (Y) pada variabel pelatihan sebesar 3,8807. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan angka yang tinggi, yaitu 0,897 yang berada dalam interval 0,800 - 1,000, yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan.

Dari koefisien determinasi yang diperoleh, yaitu sebesar 74,5%, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh Padma Hotel

Bandung memang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan Food and Beverage di hotel tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya investasi pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan di industri perhotelan.

Saran dari penelitian ini adalah Pihak manajemen dari Padma Hotel Bandung dapat meningkatkan tingkat pelatihan untuk setiap karyawan yang ada karena berdasarkan hasil penelitian pada bagian Food and Beverage membuktikan bahwa pelatihan yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga dengan ditingkatnya pelatihan maka kinerja karyawan yang ada pada Padma Hotel Bandung dapat meningkat. Sedangkan bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Khususnya yang berminat untuk meneliti lebih lanjut mengenai tingkat kinerja karyawan, maka perlu melakukan modifikasi pada variabel independen baik menambah variabel ataupun melakukan perubahan pada kuesioner sehingga penelitian yang dilakukan akan lebih objektif dan bervariasi.

Referensi :

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (10th ed.)*. Kogan Page Publishers.
- Erawati, N., & Suprapti, S. (2018). Pengaruh sistem evaluasi kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 1-8.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Sari, R. P., & Arfianto, M. N. (2019). Evaluasi kinerja karyawan menggunakan metode graphic rating scale. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 10(1), 11-21.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 8(2): 240-248.
- Sahangggamu, Patricia M dan Silvya L. Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4): 514-523.
- Shu, Efin dan Wardayani. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 1(1): 25-31.
- Wibowo, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3 (4): 900-910.