

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Efisiensi Operasional di HIC Hotel

Ngurah Krisnayana Kepakisan¹, Ni Desak Made Santi Diwyartha², Nyoman Gede Mas Wiartha³

^{1,2,3} Politeknik Pariwisata Bali

E-mail: santidiwyartha@yahoo.com

ABSTRAK

HIC merupakan salah satu hotel yang bintang lima yang berada di area Canggu. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan HIC turut membekali sumber daya manusia yang dimiliki dengan kualitas yang baik. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dilakukan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di lingkungan kerja. HIC giat melakukan pembekalan mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan beberapa cara seperti memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan keterampilan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap efisiensi operasional di HIC. Untuk membatasi penelitian yang dilakukan fokus penelitian terletak pada pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap efisiensi operasional (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 46 orang yang diperoleh dari karyawan tetap di HIC. Hasil dari penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi operasional di HIC. Hal tersebut dapat diketahui dari t-hitung > t-tabel yaitu $9,914 > 1,301$. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 53,9% terhadap efisiensi operasional di HIC dan termasuk dalam kategori sedang.

Kata Kunci: Efisiensi, Hotel, Karyawan, Operasional, Sumber Daya

ABSTRACT

HIC is one of the five-star hotels located in the Canggu area. To improve the quality of service provided, HIC also provides good quality human resources. One way to have good human resources is through human resource development carried out in the work environment. HIC is actively providing training on human resource development by doing several ways such as providing training related to employee work skills. The purpose of this study is to determine whether human resource development has an effect on operational efficiency at HIC. To limit the research conducted, the focus of the study lies in human resource development (X) on operational efficiency (Y). The analysis technique used in this study is simple linear regression. The respondents used in this study were 46 people obtained from permanent employees at HIC. The results of this study are that human resource development has a partial effect on operational efficiency at HIC. This can be seen from the t-count > t-table, namely $9.914 > 1.301$. In addition, human resource development has a 53.9% influence on operational efficiency at HIC and is included in the moderate category.

Keywords: Efficiency, Human, Operational, Resources, Operational

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya kegiatan pariwisata di Kawasan wisata canggu menjadikan akomodasi yang tersedia di Kawasan wisata tersebut juga menjadi sangat menjamur sehingga terciptanya persaingan antar akomodasi di daerah tersebut. Menurut BPS jumlah hotel dari kelas 1-5 yang berada di Kabupaten Badung pada tahun 2023 mencapai 413. Dengan jumlah sebanyak itu tentunya akan menimbulkan persaingan antara pengusaha akomodasi mulai dari persaingan harga dan pelayanan yang diberikan.

Tabel 1. Jumlah Akomodasi di Kecamatan Kuta Utara 2024

Daerah	Hotel	Penginapan
Kerobokan Kelod	40	99
Kerobokan	1	53
Kerobokan Kaja	4	12
Tibubeneng	12	99
Canggu	14	99
Dalung	4	26
Mengwi	3	175

Sumber: Kuta Utara Dalam Angka 2024

Pelayanan yang diberikan kepada wisatawan tentunya akan memberikan kesan yang baik kepada wisatawan sehingga menciptakan kepuasan kepada wisatawan yang berkunjung. Pemberian pelayanan yang baik ini tentunya harus di dasari oleh Sumber Daya Manusia yang baik sehingga mampu menjalankan kegiatan operasional yang maksimal sehingga mampu menciptakan kepuasan bagi wisatawan. Hal ini menunjukkan, Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dari sebuah operasional sebuah akomodasi.

Menurut Hamali pada tahun 2016 sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sehingga penempatan SDM sesuai dengan keterampilan yang dimiliki akan mampu mempengaruhi operasional dari sebuah Perusahaan. Hal ini juga dikemukakan oleh Rika Andriani pada tahun 2021 dimana Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan di Hotel. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk kegiatan operasional sebuah perusahaan atau akomodasi. Kualitas SDM yang baik tentunya akan membantu kerja operasional dari sebuah akomodasi atau Perusahaan mencapai visi dan misi yang sudah ditentukan. Kualitas SDM yang baik dapat diperoleh melalui proses pengembangan SDM. Pengembangan SDM sering dilakukan oleh beberapa perusahaan melalui beberapa cara seperti yang selalu dilakukan oleh HIC yaitu melalui pembekalan mengenai keterampilan kerja dan jenjang karier yang diberikan.

HIC sangat mementingkan progres perkembangan dari setiap karyawannya untuk menciptakan SDM yang unggul. Salah satu tujuan dari dilakukannya pengembangan SDM oleh HIC adalah agar pegawai dapat melakukan efisiensi operasional. Dengan efisiensi operasional, pihak HIC berharap dapat lebih unggul dari segi kualitas yang berikan ke wisatawan. HIC tidak dapat hanya menggunakan pengembangan SDM sebagai salah satu faktor untuk efisiensi operasional. Tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi operasional dari sebuah Perusahaan. HIC dalam program kerjanya sangat mengutamakan pengembangan SDM yang dimiliki namun belum mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM yang dilakukan terhadap efisiensi operasional.

Hal ini penting diketahui oleh sebuah perusahaan karena dengan mengetahui pengaruh program yang sedang dijalankan tentunya akan mengetahui seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh program tersebut. Sehingga, pihak pengelola dapat menjalankan program lain untuk mendukung program tersebut untuk meningkatkan efisiensi kerja. Maka penting dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM terhadap efisiensi operasional di HIC. Dengan mengetahui hal tersebut, pihak pengelola dapat mengetahui seberapa

besar pengaruh pengembangan SDM sehingga pihak pengelola dapat merumuskan faktor lain untuk efisiensi operasional di HIC. Berdasarkan latar belakang tersebut yang melandasi pengambilan judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Operasional HIC”.

LANDASAN TEORI

Pariwisata menurut UU No. 10 Tahun 2009 adalah serangkaian kegiatan wisata yang didukung oleh fasilitas, infrastruktur, dan layanan dari pemerintah, pelaku usaha, serta masyarakat. Suwanto (dalam Sari et al., 2021) menyatakan bahwa pariwisata merupakan perjalanan sementara seseorang yang tidak bertujuan mencari penghasilan, tetapi untuk memperoleh kepuasan pribadi. Pariwisata berkontribusi besar pada pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Wahab, 1975).

SDM adalah individu yang memiliki kemampuan, kecerdasan emosional, dan potensi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap (Werner & DeSimone, 2016; Hasibuan, 2005; Gouzali, 2016). Nugraha (2016) menyoroti empat dimensi utama: pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi.

Warner & DeSimone (2012) menambahkan bahwa pengembangan SDM yang efektif meliputi pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan, komunikasi, penghargaan, keseimbangan kerja-hidup, serta evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan. Manajemen operasional (Griffin, 2016) merupakan proses transformasi input menjadi output berupa barang atau jasa. Tujuannya mencakup peningkatan efisiensi dan produktivitas, pengurangan biaya, peningkatan kualitas, serta percepatan proses produksi agar lebih responsif terhadap kebutuhan pasar.

Efisiensi operasional menurut Kotler et al. (2010) adalah kemampuan organisasi menghasilkan output optimal dengan sumber daya minimal. Dalam pariwisata, efisiensi mencakup pemanfaatan tenaga kerja, waktu, teknologi, dan anggaran secara optimal untuk menjaga kualitas layanan tanpa pemborosan. Efisiensi yang baik berdampak langsung pada kepuasan wisatawan karena berkaitan erat dengan pengalaman layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. HIC merupakan salah satu hotel bintang lima yang berada di kawasan wisata Canggu, kabupaten Badung. Menurut BPS jumlah hotel dari kelas 1-5 yang berada di Kabupaten Badung pada tahun 2023 mencapai 413. Pelayanan yang diberikan kepada wisatawan tentunya akan memberikan kesan yang baik kepada wisatawan sehingga menciptakan kepuasan kepada wisatawan yang berkunjung. Pemberian pelayanan yang baik ini tentunya harus di dasari oleh Sumber Daya Manusia yang baik sehingga mampu menjalankan kegiatan operasional yang maksimal sehingga mampu menciptakan kepuasan bagi wisatawan. Hal ini menunjukkan, Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dari sebuah operasional sebuah akomodasi. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk kegiatan operasional sebuah perusahaan atau akomodasi. Kualitas SDM yang baik tentunya akan membantu kerja operasional dari sebuah akomodasi atau Perusahaan mencapai visi dan misi yang sudah ditentukan. Kualitas SDM yang baik dapat diperoleh melalui proses pengembangan SDM.

HIC sangat mementingkan progres perkembangan dari setiap karyawannya untuk menciptakan SDM yang unggul. Salah satu tujuan dari dilakukannya pengembangan SDM oleh

HIC. Canggung adalah agar pegawai dapat melakukan efisiensi operasional. Dengan efisiensi operasional, pihak HIC berharap dapat lebih unggul dari segi kualitas yang berikan ke wisatawan. Hal ini penting diketahui oleh sebuah Perusahaan karena dengan mengetahui pengaruh program yang sedang dijalankan tentunya akan mengetahui seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh program tersebut. Sehingga, pihak pengelola dapat menjalankan program lain untuk mendukung program tersebut untuk meningkatkan efisiensi kerja. Maka penting dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM terhadap efisiensi operasional di HIC. Dengan mengetahui hal tersebut, pihak pengelola dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM sehingga pihak pengelola dapat merumuskan faktor lain untuk efisiensi operasional di HIC.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan 84 orang karyawan tetap hotel HIC. Dalam penelitian ini untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan maka digunakan rumus slovin. Hal ini dikarenakan populasi sudah diketahui dengan pasti jumlah pekerja tetap di HIC yang berjumlah 84 orang. Rumus Slovin (dalam Sarjono, 2011:30). Berdasarkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah pekerja tetap di HIC yang berjumlah 84, dan kemudian di sesuaikan dengan rumus slovin, diperoleh jumlah sebesar 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yakni sampel yang diambil memiliki maksud dan tujuan tertentu. Selain purposive sampling, Teknik pengambilan sampel yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampel. Teknik pengambilan sampel ini merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti sehingga dapat dijadikan sampel, bila dipandang orang tersebut sesuai dengan kriteria yang di tetapkan (Sugiyono,2009:85). Dalam penelitian ini peneliti memiliki kriteria tertentu dalam menentukan sampel yang digunakan, yaitu sampel yang digunakan harus memenuhi kriteria yang sudah ditentukan yaitu diantaranya merupakan pekerja tetap di HIC.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap operasional di HIC. Peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner. Dalam kuesioner yang digunakan terdapat satu variabel bebas dengan lambang X yaitu Sumber daya manusia dan satu variabel terikat yaitu dengan lambang Y yaitu Operasional. Menurut Arikunto (2006:124) observasi adalah pengumpulan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi ke lokasi penelitian yang digunakan guna mendapatkan gambaran umum dari lokasi penelitian yang akan digunakan. Survei merupakan suatu metode pengumpulan data dari suatu tempat yang ilmiah, pengumpulan data menggunakan teknik ini dapat dalam bentuk kuesioner, tes dan wawancara terstruktur. Kuesioner nantinya akan diberikan kepada karyawan tetap HIC yang sesuai kriteria responden dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik Regresi Linier Sederhana. Namun, sebelum melakukan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, harus terlebih dahulu melakukan uji validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30 maka nilai r tabel didapat melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 30 - 2 = 28$, maka r tabel = 0,361. Butir pertanyaan dikatakan valid jika

nilai r hitung $>$ r tabel. r hitung dapat dilihat dari Corrected Item-Total Correlation. Setelah melakukan uji validitas, kemudian dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas mengindikasikan seberapa konsistensi pengukuran yang dilakukan sepanjang waktu atau berbagai pernyataan. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha, jika nilai Alpha $>0,60$ maka pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha adalah 0,841 jadi diatas 0,60 maka reliabel. Uji Asumsi Klasik mencakup Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti turut mencari informasi mengenai karakteristik dari responden. Pencarian informasi mengenai responden yang digunakan bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang responden dan membantu peneliti untuk mengelompokkan data berdasarkan faktor-faktor tertentu. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih terfokus dan detail, serta mempermudah pemahaman tentang populasi yang diteliti.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	61%
	Wanita	18	39%
	Total	46	100%
Umur	20-25	5	11%
	26-30	18	39%
	31-35	10	22%
	36-40	6	13%
	41-45	4	9%
	46-50	3	7%
	Total	46	100%
Lama Bekerja	Kurang Dari 1 Tahun	6	13%
	1-2 Tahun	21	46%
	Lebih Dari 2 Tahun	19	41%
	Total	46	100%
Pendidikan	D1	9	20%
	D3	21	46%
	S1	16	35%
	Total	46	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Dari tabel di atas diketahui responden yang digunakan dalam penelitian ini dominan merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 40 orang. Sementara, untuk rentan usia dari responden yang digunakan dalam penelitian ini bervariasi namun paling dominan merupakan responden dengan rentan usia 26-30 tahun. Jika dilihat dari rentan usia keseluruhan responden yang berada pada tabel 2 dapat diketahui bahwa pekerja HIC masih berada pada usia yang produktif.

Dalam tabel 2 yang sudah dipaparkan di atas diketahui responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki latar belakang pendidikan yang dominan merupakan D3. Hal ini menunjukkan pekerja di HIC memiliki sumber daya manusia dengan latar

belakang yang baik. Selain itu, responden yang dominan digunakan dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki rata-rata kerja di HIC berada di 1-2 tahun masa kerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap dari HIC.

B. Analisis Variabel Sumber Daya Manusia dan Efisiensi Operasional di HIC

1. Analisis Variabel Sumber Daya Manusia di HIC

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yang digunakan yaitu variabel Sumber Daya Manusia. Penggunaan variabel ini diperuntukkan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di HIC. variabel sumber daya manusia dibagi menjadi 12 butir pernyataan. Analisis variabel sumber daya manusia di HIC, rata-rata berada pada kategori setuju, dengan poin 3,76. Hal tersebut menunjukkan pengembangan sumber daya manusia di HIC sudah baik dimata responden. Dari tabel 4.4 pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke- 4 mengenai "Sistem promosi pada periode atau keadaan tertentu" hal tersebut menunjukkan bagaimana pengembangan sumber daya manusia di HIC dapat dilakukan dengan adanya sistem promosi yang diperlakukan kepada seluruh karyawan pada periode tertentu.

Pernyataan lain yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke-2 mengenai "Monitoring dari senior untuk pengembangan diri", hal tersebut menunjukkan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh HIC dilakukan dengan menugaskan senior untuk melakukan mentoring untuk pengembangan diri sehingga senior tersebut dapat memberikan arahan atau masukan dalam pekerjaan.

Pembekalan atau pelatihan skill juga turut diberikan oleh HIC kepada karyawan sudah mendapatkan respons yang positif dari responden berdasarkan dengan tabel 4.4. Hal tersebut ditunjukkan pada pernyataan ke-3 mengenai "Pembekalan yang dilakukan oleh perusahaan dirasa mampu meningkatkan skill yang dimiliki". Hal tersebut menunjukan bagaimana pembekalan yang diberikan oleh HIC sudah dapat meningkatkan skill yang dimiliki oleh karyawan.

2. Analisis Variabel Efisiensi Operasional di HIC

Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel terikat yaitu efisiensi operasional. analisis untuk variabel efisiensi operasional berada pada kategori setuju, dengan poin rerata sebesar 3,83. Hal ini menunjukkan bagaimana terdapat efisiensi dari kinerja karyawan untuk kebutuhan operasional di HIC. Dari 5 butir pernyataan yang terdapat dua pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata di kategori sangat setuju. Pernyataan tersebut antara lain adalah pernyataan ke-4 mengenai "Dengan menguasai teknologi Anda lebih cepat berkomunikasi dengan departemen lain untuk menyelesaikan masalah di lapangan", hal tersebut menunjukan bagaimana dengan adanya skill menguasai teknologi tertentu dapat mempermudah kinerja karyawan untuk menyelesaikan masalah yang berada di lingkungan kerja mereka.

Pernyataan lain dari variabel efisiensi operasional yang memperoleh nilai setuju adalah pernyataan pertama mengenai "Lebih cepat menyelesaikan pekerjaan karena sudah pelatihan yang sudah pernah diberikan", hal tersebut menunjukan bagaimana dengan pembekalan atau pelatihan yang diberikan oleh HIC kepada karyawan dapat mempercepat kinerja mereka sehingga akan mempercepat penyelesaian tugas mereka dengan minimnya kesalahan.

C. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efisiensi Operasional Di HIC

1. Uji Normalitas

Dalam menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efisiensi operasional yang menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui, tahapan yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011), keadaan normal didapatkan atau memenuhi uji normalitas artinya adalah ketika nilai hasil uji normalitas yang difokuskan pada nilai Asimp.Sig (2-tailed) variabel residual nilainya berada pada angka lebih dari 0,05 atau 5% dan pada keadaan yang sebaliknya, jika nilai Asimp.Sig (2-tailed) berada di bawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak memenuhi uji normalitas. uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai Asimp.Sig (2-tailed) mendapatkan nilai 0,2. Jika mengacu pada ketentuan yang sudah dipaparkan diatas maka diketahui nilai s Asimp.Sig (2-tailed) pada penelitian ini sudah melewati ketentuan yaitu 0,05. Dengan nilai tersebut maka diketahui nilai yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi dengan normal.

2. Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana. Teknik analisis ini bertujuan untuk mencari informasi apakah variabel bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Efisiensi Operasional (Y) di HIC. Dalam regresi linier sederhana terdapat persamaan yaitu $Y = a + bX$.

Berikut ini merupakan tabel regresi linier sederhana yang disajikan dalam tabel 3:

Tabel 3. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.319	1.432	3.713	.000
	SDM	.306	.031	.734	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi Operasional

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai regresi linier sederhana yang akan digunakan dalam penelitian ini. Nilai yang akan dipergunakan dalam persamaan regresi linier sederhana adalah nilai yang terdapat pada kolom B. Dari nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 5,319 + 0,306 X$$

Persamaan dari regresi linier tersebut dapat di interpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai konstan bernilai 5,319. Nilai dari Efisiensi Operasional (X) akan tetap bernilai 5,391 meskipun nilai dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (Y) bernilai 0.
- b. Nilai koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) bernilai 0,306. Nilai positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap efisiensi operasional (Y) di HIC. Dari persamaan tersebut diketahui setiap peningkatan 1% dari efisiensi operasional akan meningkatkan 30,6% nilai dari pengembangan sumber daya manusia.

3. Uji t

Uji t merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dari analisis variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sehingga dalam penelitian ini, Uji t akan mengetahui apakah analisis pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi operasional (Y).

Dalam penelitian ini, taraf kepercayaan (α) sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, nilai $\alpha = 5\%$ karena 44 menggunakan uji 2 sisi sehingga $\alpha = 0,05 / 2 = 0,25$ dan berdasarkan rumus diatas maka dapat diketahui t tabel sebesar 1,301, (nilai ini didapatkan berdasarkan persentase persebaran titik t yang disajikan dalam lampiran). Berikut ini merupakan hasil uji t yang disajikan dalam tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.319	1.432		3.713	.000
	SDM	.306	.031	.734	9.914	.000

a. Dependent Variable: Efisiensi Operasional

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai t pada penelitian ini. Nilai t dapat dilihat pada kolom t pada bagian SDM yang menunjukkan nilai 9,914. Jika disesuaikan dengan nilai df yang sudah dipaparkan di atas maka diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $9,914 > 1,301$. Dengan hal tersebut maka diketahui hipotesis H_1 diterima. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi operasional di HIC. Hal tersebut juga ditunjukkan dari nilai sig pada tabel 4.8 yang mendapatkan nilai 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari ketentuan yaitu 0,005 sehingga diketahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional di HIC.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sehingga dapat diketahui jika Nilai R^2 semakin besar maka dapat diartikan nilai variabel bebas (X) atau dalam penelitian ini kualitas pelayanan berpengaruh besar terhadap kepuasan konsumen atau variabel terikat (Y). Untuk menghitung koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $D = R^2 \times 100\%$. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari pedoman interpretasi koefisien determinasi.

Nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini pada kolom R Square yaitu 0,539. Jika disesuaikan dengan persamaan yang sudah dipaparkan di atas maka diperoleh $D = 0,539 \times 100\% = 53,9\%$. Sehingga diketahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 53,9% terhadap efisiensi operasional di HIC. Jika disesuaikan pada Interpretasi Koefisien Determinasi pada tabel 4.9 maka pengaruh pengembangan sumber daya manusia tergolong pada kategori sedang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dipaparkan, peneliti dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap efisiensi operasional di HIC. Hal tersebut dapat diketahui dari t -hitung $>$ t -tabel yaitu $9,914 > 1,301$. Selain itu, dari hasil uji koefisien determinasi diketahui pengembangan sumber daya manusia berpengaruh sebesar 53,9% terhadap efisiensi operasional di HIC dan termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan Kesimpulan yang sudah dipaparkan, peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan salah satu acuan bagi HIC dalam efisiensi operasional yaitu rutin memberikan pelatihan pada bidang-bidang tertentu. Hal tersebut dikarenakan, pelatihan yang diberikan dirasa sangat membantu karyawan untuk memudahkan pekerjaan dari karyawan.

REFERENSI

- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Akbar, Husaini Usman, Purnomo Setiadi (2009) Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara.
- Andriani, Rika. 2021. Pengaruh Sumber Daya Manusia Hotel Terhadap Kualitas Pelayanan Di Hotel Bunda Bukittinggi. LPPM UMSB : Vol. XV No.02
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ayomi, Gabriella Risna. 2023. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
- Griffin, Ricky W. 2016. Manajemen; edisi ketujuh jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Katalogis
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2009 tentang Kepariwisataaan.
- Wahab, Salah. 1989. Manajemen Kepariwisataaan. Jakarta : Pradnya paramita.
- Werner, J.M. & DeSimone, R.L. (2011). Human Resource Development. Sixth Edition. South Western: Nelson Education Ltd.
- Wicaksono, Yosep Satrio. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1
- Yosepa, Hendita. 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3.