

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di DBS Hotel

I Putu Saputra Wijaya¹, Ni Desak Made Santi Diwyarthi², Ni Luh Gde Sri Sadjuni³

^{1,3} Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyarthi@yahoo.com

² Prodi Pengelolaan Perhotelan, Politeknik Pariwisata Bali dan sriesad@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan di DBS Hotel khususnya pada aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kemandirian menjadi latar belakang penelitian ini. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan industri perhotelan, sehingga perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang tepat dengan waktu berkala. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di DBS Hotel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 55 orang dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilanjutkan dengan uji validitas, reliabilitas serta asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung $9,099 > \text{tabel } 1,673$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,61. Artinya pelatihan berkontribusi 61% terhadap kinerja karyawan, sementara 39% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan, Industri Perhotelan, Kualitas, DBS Hotel

ABSTRACT

The decline in employee performance at DBS Hotel, particularly in terms of quantity, quality, timeliness, and independence, forms the background of this study. Employee performance is an important factor in supporting the success of the hospitality industry, so it needs to be improved through appropriate training at regular intervals. The purpose of this study is to analyze the effect of training on employee performance at DBS Hotel. This study uses a quantitative approach with a simple linear regression analysis method. The population of this study consists of 55 employees using a saturated sampling technique. The data obtained through the distribution of questionnaires was followed by validity, reliability, and classical assumption tests before regression analysis was performed. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance. The calculated value of $9.099 > \text{table } 1.673$ with a significance of $0.000 < 0.05$, while the coefficient of determination (R^2) is 0.61. This means that training contributes 61% to employee performance, while 39% can be influenced by other factors.

Keywords: Training, Employee Performance, Hospitality Industry, Quality, DBS Hotel

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan bisnis yang semakin kompetitif telah menyebabkan perubahan dalam marketing. Seluruh marketing didefinisikan sebagai tindakan, yang tujuan utamanya adalah untuk bisa menyelaraskan produk dan jasa yang relevan dengan konsumsi dibandingkan dengan produsen, kemudian berkembang sebagai strategi konsep bisnis yang dapat memberikan kepuasan berkelanjutan. Pada zaman ini, peran dari pekerja memiliki faktor yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan. Pertumbuhan penduduk serta tingkat pengangguran yang tinggi sangat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang

sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi

kebutuhan perusahaan secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Yusman, 2021). Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja (Hartanto, 2022). Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Salsabila, 2024). Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap organisasi maupun karyawan itu sendiri.

Saat ini DBS Hotel menggunakan penilaian kinerja karyawan dengan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan meliputi: a) kuantitas, b) kualitas, c) ketepatan waktu, dan d) kemandirian. Untuk mencapai kinerja yang baik di setiap departemen, DBS Hotel menggunakan acuan standar SOP kerja pada perusahaan. Adapun SOP standar penilaian kinerja karyawan pada DBS Hotel mencocokkan unsur penilaian kinerja dengan standar nilai yang ada pada tabel 1.1 ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan di DBS Hotel. Berikut rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan pada DBS Hotel tahun 2023-2024 sudah sangat baik pada tahun 2023, akan tetapi pada tahun 2024 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 5,2 dari tahun 2023. Penurunan itu sangat terlihat pada indikator kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2024 terdapat masalah pada kinerja karyawan pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan pada karyawan. Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2019). Menurut Hayati dan Yulianto (2021) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut

Rivaldo dan Yusman (2021), bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:69) pelatihan adalah pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan kerja dilakukan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan kinerjanya dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu, pandangan ekonomi tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah modal utama seorang karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan

diberikannya pelatihan kerja kepada karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dengan pendidikan yang minim sekalipun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan DBS Hotel, terdapat pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pelatihan kepemimpinan, pelatihan keterampilan komunikasi, pelatihan pemecahan masalah, dan pelatihan pengembangan diri. Namun, terdapat permasalahan terkait pelatihan kerja pada hotel yaitu pada saat pelaksanaan program pelatihan yang diberikan pihak manajemen hotel, para karyawan tidak diberikan laporan indikator yang harus dicapai berserta evaluasi kerja. Sehingga, pelatihan tersebut hanya sebatas program yang harus dilaksanakan untuk memenuhi permintaan dari pihak manajemen. Selain itu, untuk pelatihan online banyak karyawan yang kesulitan untuk mengakses pelatihan tersebut seperti masalah koneksi, keterbatasan media yang digunakan, dan mengoperasikan program.

Terdapat juga ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Rivaldo dan Yusman (2021), Cay, dkk (2022), dan Erlangga (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya pelatihan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di DBS Hotel" ..

LANDASAN TEORI

Penelitian Erlangga (2022) "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Di Cabang Balaraja Banten". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun novelty dari penelitian ini yaitu dilihat dari perbedaan tempat penelitian yang digunakan, adanya perbedaan jumlah sampel dan tahun penelitian, serta menggunakan data yang berbeda dari penelitian- penelitian sebelumnya.

Rivaldo dan Yusman (2021) meneliti pengaruh pelatihan kerja, promosi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSBP Batam, dengan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Cay dkk. (2022) meneliti pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pada PT Pesona Cahaya Gemilang, juga menemukan hasil serupa. Sementara itu, Erlangga (2022) mengkaji pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB, dan kembali menunjukkan pengaruh positif signifikan. Kebaruan penelitian ini terletak pada lokasi, jumlah sampel, tahun penelitian, serta data yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai tanggung jawabnya (Wibowo, 2020; Juru, 2020). Robbins (2019) dan Dessler (2019) menegaskan bahwa kinerja menggambarkan pencapaian optimal karyawan sesuai potensi dan standar organisasi. Mangkunegara (2020) menambahkan, kinerja menjadi ukuran penting bagi kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian,

kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja individu dalam periode tertentu yang berdampak pada perkembangan organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja (Rijal, 2021) mencakup Individu: pengetahuan, keterampilan, motivasi, komitmen. Kepemimpinan, dalam hal memberikan dorongan, arahan, dukungan. Tim, berupa kerjasama, kekompakan, kepercayaan. Sistem yang terdapat pada organisasi, seperti upah, fasilitas, kultur organisasi. Dan kontekstual: tekanan dan perubahan lingkungan. Indikator kinerja karyawan (Ulandari, 2022) mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan, sikap, dan produktivitas karyawan dalam waktu relatif singkat (Dessler, 2019; Hasibuan, 2020). Rivaldo dan Yusman (2021) menekankan pelatihan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja. Tujuan dan manfaat pelatihan (Sumampow, 2023) mencakup meningkatkan keterampilan, kreativitas, pengembangan diri, dan kepercayaan diri karyawan. Mendorong profitabilitas, memperbaiki kualitas SDM, serta membangun citra positif perusahaan. Dan memperkuat komunikasi, orientasi karyawan baru, serta meningkatkan kohesivitas kelompok dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Indikator pelatihan kerja (Mangkunegara, 2020) adalah kualitas instruktur, kualifikasi peserta, materi yang relevan, metode yang sesuai, tujuan yang jelas, serta sasaran yang terukur.

METODE PENELITIAN

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2020) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, dengan metode *total sampling* yaitu sampel jenuh yang merupakan cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hal tersebut, sampel yang diteliti adalah seluruh karyawan DBS Hotel berjumlah 55 karyawan.

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini digunakan dua instrument penelitian, yaitu penyebaran kuisioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020). Kuesioner dapat disebut sebagai wawancara tertulis, karena isi kuesioner merupakan satu rangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden dan diisi sendiri oleh responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 *point*. Teknik Analisis Data dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

Pelatihan dan Kinerja di DBS Hotel. Setiap departemen di DBS Hotel diwajibkan untuk menjaga kinerja yang dihasilkan karyawan agar dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada tamu, sehingga penting bagi setiap departemen untuk selalu memperhatikan faktor – faktor yang dapat menyebabkan gangguan pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan adalah pelatihan. Permasalahan pada pelatihan kerja pada DBS Hotel yaitu pada saat pelaksanaan program pelatihan yang diberikan pihak manajemen hotel, para karyawan tidak diberikan laporan indikator yang harus dicapai berserta evaluasi kerja. Sehingga, pelatihan tersebut hanya sebatas program yang harus dilaksanakan untuk memenuhi permintaan dari pihak manajemen. Selain itu, untuk pelatihan *online* banyak karyawan yang kesulitan untuk mengakses pelatihan tersebut seperti masalah koneksi, keterbatasan media yang digunakan, dan mengoperasikan program sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas berguna untuk mengetahui validitas atau kesesuaian kuesioner yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila $\text{rhitung} \geq \text{rtabel}$. Hal yang harus dilakukan pertama adalah menentukan nilai rtabel. *Level of significancy* untuk pengujian dua arah yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n - 2$. Nilai $n = 55$, maka $df = 55 - 2 = 53$. Besarnya $\text{rtabel} = r(\alpha; df)$ sehingga nilai yang dicari adalah $r(0,05; 53)$. Berdasarkan tabel distribusi r , nilai $\text{rtabel} = 0,2201$.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil sebesar 0,649 dan koefisien terbesar sebesar 0,817. Nilai keseluruhan 20 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat dari penelitian ini bersifat valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel sebesar 0,2201. Sifat valid ini berarti bahwa alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dalam melakukan fungsi pengukurannya dan pernyataan yang diukur memang benar-benar indikator yang tepat untuk diteliti.

Hasil pengujian reliabilitas dari seluruh butir pernyataan variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata *cronbach's alpha*. Nilai rata-rata *cronbach's alpha* variabel pelatihan (X) adalah 0,908 dan kinerja karyawan adalah 0,893. Seluruh nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian "reliabel". Reliabilitas data menunjukkan bahwa hasil uji tersebut akurat dan konsisten dalam mengukur pelatihan dan kinerja karyawan, dengan menggunakan alat ukur yang sama bila dilakukan pada waktu dan kesempatan yang berbeda secara berulang.

Berdasarkan teknik pemilihan sampel yang telah ditentukan, didapatkan 55 responden yang bekerja di DBS Hotel. Kuesioner telah disebarkan kepada 55 orang responden dengan hasil 55 buah kuesioner yang layak untuk diteliti. Pada bagian ini dipaparkan hasil dari penyebaran kuesioner berupa karakteristik responden. Karakteristik responden dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Responden berjenis kelamin laki – laki sejumlah 30 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki – laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan karena produktivitas kerja laki – laki di DBS Hotel lebih tinggi karena memiliki fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan perempuan.

Berdasarkan usia responden terbagi menjadi empat rentang usia. Responden didominasi dengan rentang usia < 25 tahun dengan jumlah sebanyak 31 orang (56,4%), selanjutnya responden

dengan rentang usia 25 - 29 tahun dengan jumlah sebanyak 16 orang (29,1%) kemudian responden dengan rentang usia 30 - 40 tahun dengan jumlah sebanyak 7 orang (12,7%), dan responden dengan usia < 40 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). Berdasarkan pemaparan tersebut diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia < 25 tahun yang berjumlah 31 orang. Responden didominasi dengan rentang usia < 25 tahun karena usia tersebut adalah usia yang produktif untuk bekerja yang dimana karyawan pada usia tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden terbagi menjadi dua kategori. Responden didominasi dengan pendidikan terakhir Diploma/S1 sebanyak 34 orang (61,8%). Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 21 orang (38,2%). Responden didominasi dengan pendidikan terakhir Diploma/S1 karena karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan dan skill yang baik.

Berdasarkan lama bekerja responden terbagi menjadi tiga kategori. Responden didominasi dengan masa kerja < 2 tahun sebanyak 24 orang (43,6%), dan 2 – 5 tahun sebanyak 24 orang (43,6%). Responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 7 orang (12,8%). Responden didominasi dengan masa kerja < 2 tahun dan 2 – 5 tahun karena karyawan yang belum lama bekerja akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga hasil kinerja bisa dicapai dengan maksimal.

Jawaban responden terkait 12 pernyataan tentang pelatihan (X). Rata-rata tertinggi untuk variabel pelatihan (X) yaitu pada pernyataan ke-1 dan ke-8 sebesar 4,12 yaitu "Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai" dan "Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik", sedangkan rata-rata terendah, yaitu pada pernyataan ke-5 sebesar 3,87 yaitu "Materi Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan". Berdasarkan hasil pada tabulasi kuesioner dengan rata-rata tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu memberikan informasi yang memadai mengenai kinerja karyawan. Selain itu, seluruh pernyataan pada variabel pelatihan memiliki rata-rata sebesar 4,01 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan predikat baik, sehingga diketahui bahwa responden menganggap bahwa pelatihan kerja pada DBS Hotel sudah tergolong baik.

Jawaban responden terkait 8 pernyataan tentang kinerja karyawan (Y). Rata-rata terendah untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,50 terdapat pada pernyataan ke-6 yaitu "Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada". Sedangkan rata-rata tertinggi pada pernyataan ke-5 dengan nilai rata-rata 4,14 yaitu "Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan". Rata-rata nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan sebesar 3,85 yang masuk dalam kategori baik. Hal ini bermakna kinerja karyawan pada DBS Hotel berada pada interval 3,41 – 4,20 dengan kategori yang baik, sehingga diketahui bahwa responden menganggap bahwa kinerja karyawan pada DBS Hotel sudah tergolong kategori yang baik.

Nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,237 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Data terdistribusi normal artinya data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal yang dilihat sebaran data pada masing-masing variabel tidak memiliki perbedaan nilai yang signifikan, sehingga penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan uji berikutnya.

Perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan statistika SPSS *version 26 for Windows*. Setelah menggunakan SPSS maka akan diperoleh hasil olahan yang nantinya akan

dijelaskan sehingga diperoleh suatu kesimpulan. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yaitu pelatihan. Hasil analisis regresi linier sederhana memperlihatkan nilai konstanta sebesar 0,814 dan pelatihan (X) sebesar 0,651. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 0,814 + 0,651X$.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa dengan rumus $Y=a+b$, Y artinya variabel kriterium atau dependen, a artinya variabel konstan, dan b artinya koefisien arah regresi linier. Nilai konstanta sebanyak 0,814 artinya jika variabel pelatihan ditiadakan maka kinerja karyawan bernilai sebanyak 0,814. Bila nilai variabel bebas (pelatihan) meningkat, maka variabel terikat (kinerja karyawan) akan meningkat karena nilai variabel bebas yang positif.

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,651 artinya jika pelatihan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,651. Koefisien pelatihan (X) bernilai positif artinya antara pelatihan (X) dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Peningkatan pelatihan (X) akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar dari pengambilan Uji t ini terdiri dari dua pertimbangan yaitu perbandingan nilai thitung dengan ttabel dan berdasarkan nilai signifikansi. Nilai thitung $>$ ttabel = 9,099 $>$ 1,673 dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada DBS Hotel dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan yakni 54.

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.781 ^a	0.610	0.602	3.97127
a. Predictors: (Constant), Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 1 di atas menunjukkan nilai R square yaitu 0,610, yang diperoleh dari hasil analisis yang memiliki arti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 61,0%. Hasil uji koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel pelatihan memiliki kontribusi sebesar 61,0% terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan variabel pelatihan (X) berdasarkan persepsi karyawan berada dalam kategori yang baik dengan rata – rata sebesar 4,01. Rata – rata tertinggi pada variabel pelatihan (X) yaitu pada dimensi “instruktur dan metode pelatihan” dengan rata – rata sebesar 4,12 yang tergolong baik. Dalam kegiatan operasional pada DBS Hotel pelatihan seorang karyawan harus selalu diperhatikan karena semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan pekerjaannya akan berdampak kepada hasil kerja. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga harus sesuai dengan SOP pada perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan hasil dari pelatihan kerja.

Rata – rata terendah untuk variabel pelatihan (X) yaitu terletak pada dimensi “materi pelatihan” dengan rata – rata sebesar 3,87 yang tergolong baik. Adanya program pelatihan yang diberikan terhadap karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani disertai dengan fasilitas yang tidak memadai tentunya akan sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil responden fenomena yang terjadi pada DBS Hotel yaitu materi pelatihan yang diberikan masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap departemen, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Secara keseluruhan variabel kinerja (Y) berdasarkan persepsi karyawan berada dalam kategori yang baik dengan rata – rata sebesar 3,85. Rata – rata tertinggi pada variabel kinerja (Y) yaitu pada dimensi “ketepatan waktu” dengan rata – rata sebesar 4,14 yang tergolong baik. Ketepatan waktu dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat mengatasi kendala – kendala yang terjadi pada saat melaksanakan pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan yang tertunda. Karyawan yang memiliki disiplin waktu yang baik tentunya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pada DBS Hotel. Rata – rata terendah pada variabel kinerja (Y) yaitu pada dimensi “ketepatan waktu” dengan rata – rata sebesar 3,50 yang tergolong baik. Ketepatan waktu adalah salah satu sikap disiplin yang harus dimiliki oleh karyawan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari karyawan yang tidak datang terlambat dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Berdasarkan hasil responden fenomena yang terjadi pada DBS Hotel yaitu kinerja yang dihasilkan masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang datang terlambat sehingga kinerja yang dihasilkan juga mengalami penurunan.

Penelitian ini membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di DBS Hotel. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t untuk variabel pelatihan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,099 > 1,673$ dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$. Nilai β dari pelatihan adalah 0,651 yang berarti jika pelatihan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila pelatihan dilaksanakan dengan baik maka seorang karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat (Khaeruman dan Hartoko, 2021). Begitu juga sebaliknya, pelatihan yang kurang baik tentunya akan memberi dampak yang buruk terhadap hasil kerjanya terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dan Yusman (2021) dan Cay, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Erlangga (2022) yang juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan seorang karyawan pada perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan pada penelitian ini bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika pelatihan (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Secara garis besar, rumusan masalah telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang telah

diajukan. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel pelatihan memiliki kontribusi sebesar 61% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata terendah dari rekapitulasi jawaban responden yaitu sebesar 3,87, maka sebaiknya DBS Hotel agar selalu memperhatikan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan baik terutama dari segi materi pelatihan agar sesuai dengan SOP pada perusahaan sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Cahaya Gemilang Di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Dessler, G. (2019). Training And Developing Employees. *Human Resorce Management*, 295.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, A. T. (2022). Pengaruh Gaji, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samudra Karya Nusantara Gresik (Doctoral Dissertation, Universitas Pgri Adi Buana Surabaya).
- Hasibuan, Malayu Sp. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics And Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Pt. Remaja Rosdakarya Offset.
- Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 87-96.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. Printice Hall International Inc. Salsabila, C. T., Sudiantini, D., Al Zahra, L. I., Dewi, O. G. S., & Yuzran, S. A. (2024). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Produk Makanan Pastel. *Humanitis: Jurnal Homaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(7), 701-707.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta
- Ulandari, S. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Abab Subdistrict Office Employees, Pali Regency. *International Journal Of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 64– 70.
- Yusman, E., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Pengamanan Bp Batam. *Jurnal As-Said*, 1(2), 97-107.