



The Effect of Training on Employee Performance in the Food & Beverage Department at the Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels

I Dewa Gde Angga Krisna Putra^{1*}, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati², I Wayan Jata³
Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti, Politeknik
Pariwisata Bali

Corresponding Author: I Dewa Gde Angga Krisna Putra
anggakrisna121@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Hotel,
Management, Human
Resources

Received : 24, June

Revised : 26, July

Accepted: 28, August

©2024 Putra, Sulistyawati, Jata:
This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Effective training creates good employee performance. The purpose of this research is to determine the effect of training on employee performance in the Food & Beverage Department of The Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels. There were 80 respondents in this research using saturated sampling method. This research found that employee performance is positively and significantly affected by training. Questionnaires were distributed through data collection and measured 24 statement items with a Likert 4 scale. Classical assumption testing, simple linear regression, coefficient of determination and t-test are used in data analysis techniques in this research. Based on the coefficient of determination analysis, it was found that training significantly influenced 70.4% of employee performance. Then other aspects that have not been included in this research also have an influence of 29.6%.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Food & Beverage Department di the Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels

I Dewa Gde Angga Krisna Putra^{1*}, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati², I Wayan Jata³

Program Studi Pengelolaan Perhotelan, Jurusan Hospitaliti, Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Author: I Dewa Gde Angga Krisna Putra

anggakrisna121@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Hotel, Manajemen, Sumber Daya Manusia

Received : 24, Juni

Revised : 26, Juli

Accepted: 28 Agustus

©2024 Putra, Sulistyawati, Jata:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pelatihan yang efektif menciptakan kinerja karyawan agar tetap baik. Tujuan dari dilaksanakannya riset ini agar mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Food & Beverage Department The Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels. Responden dalam riset ini sebanyak 80 orang dengan metode sampling jenuh. Riset ini menghasilkan jika kinerja karyawan mempengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan. Penyebaran kuesioner melalui pengumpulan data yang disebarakan serta mengukur 24 item pernyataan dengan skala likert 4. Pengujian asumsi klasik, regresi linier sederhana, koefisien determinasi maupun uji-t dipergunakan dalam teknik analisa data pada riset ini. Bersumber pada analisa koefisien determinasi dengan menghasilkan jika pelatihan mempengaruhi secara signifikan sebanyak 70,4% pada kinerja karyawan. Maka aspek lain yang belum termasuk dalam riset ini juga mempunyai pengaruh sebanyak 29,6%.

PENDAHULUAN

Para wisatawan yang akan berlibur ataupun menginap di Bali seringkali mengandalkan fasilitas hotel. Hotel tidak hanya menyediakan ruangan untuk beristirahat namun juga melayani kebutuhan para tamu seperti makanan, minuman dan fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan bagi para tamu. Manusia merupakan sumber energi terutama bagi keberhasilan suatu organisasi (Lakoy et al., 2015). Keberhasilan suatu organisasi atau suatu industri tentunya memerlukan SDM yang berpengalaman di bidangnya masing-masing. Efisiensi merupakan hal mendasar bagi industri karena aspek ini akan memastikan efisiensinya. Kinerja seorang pegawai dianggap berhasil jika suatu industri mampu memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya (Wijaya, 2018).

Terletak di kawasan Kuta, The Stones Legian, Baliâ Autograph Collection Hotels merupakan hotel bintang 5. Hotel ini membutuhkan tenaga manusia yang handal dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik sehingga menjadikan hotel ini unggul dibandingkan kompetitor di sekitarnya. Melalui hasil wawancara dengan manajer pelatihan dan pengembangan, tidak hanya pihak manajemen hotel yang memberikan penilaian kinerja namun kinerja karyawan juga dapat dinilai dari deretan opini para tamu. Komentar tamu yang dikirimkan ke hotel melalui suara tamu atau ulasan tamu dapat dilihat di sistem yang disediakan oleh pihak manajemen. Ada juga kategori yang dinilai berdasarkan suara tamu termasuk: layanan staf, kebersihan, makanan dan minuman, dan pemeliharaan.

Melalui hasil wawancara dengan direktur pelatihan dan pengembangan, kinerja staf makanan dan minuman sepanjang tahun 2023 kurang baik dan jenis makanan dan minuman tidak mencapai tujuan yang ditetapkan berdasarkan permintaan manajemen hotel meneliti aspek kinerja Food & Beverage yang dinilai dan menunjukkan bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan yang diperiksa tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh manajemen di The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotel adalah 4.0 ke atas. Pengembangan karyawan melalui pelatihan maupun disiplin kerja ialah cara terbaik dalam mengupayakan agar meningkatkan kinerja karyawan (Safitri, 2019). Pelatihan juga meningkatkan kinerja kerja karena tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja (Setiawan et al., 2021). Bersumber pada hasil wawancara dengan Training and Development Manager The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotel, upaya yang dilakukan manajemen The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotel ditujukan untuk meningkatkan kinerja kerja setiap karyawan, hingga pada memberikan pelatihan.

Realisasi rata-rata jam pelatihan Departemen Makanan dan Minuman di Hotel Stones Legian, Bali Autograph Collection pada tahun 2023 adalah sekitar 4,3 jam, melebihi target yang ditetapkan yaitu 4 jam per bulan. Terdapat 2 jenis pelatihan di The Stones Legian, Bali Autograph Collection Hotel, yaitu pelatihan yang diberikan secara tatap muka (offline) yang berlangsung di Career Development Center (CDC) dan pelatihan yang diberikan melalui konferensi webinar (online) melalui Digital Daerah Pembelajaran. situs web. Hotel menyelenggarakan pelatihan online maupun offline Kementerian Makanan dan Minuman di Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotel dengan durasi 30 dan 90 menit untuk setiap modul pelatihan dan akan dikumpulkan oleh departemen sumber daya manusia untuk pembayaran Sistem Internasional.

Studi dari (Azhariyah et al., 2015) & (Sebayang, 2022) menghasilkan jika pelatihan mempengaruhi positif maupun signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil studi tersebut memberi makna jika makin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan juga semakin baik. Namun hal itu berbeda dengan fenomena yang terjadi pada The Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels, dimana pelatihan sudah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi kinerja karyawan masih belum bisa mencapai target yang diharapkan pihak hotel.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Coutler, 2016) kinerja merupakan kerja yang dihasilkan ataupun dicapai oleh seorang maupun sekelompok orang melalui sebuah organisasi secara kuantitas serta mutu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menampilkan seberapa baik seorang memenuhi persyaratan pekerjaan buat menggapai tujuan organisasi. Seseorang orang ataupun kelompok dalam sesuatu organisasi wajib melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dengan menggapai ataupun melibahi sasaran yang diberikan manajemen.

Pelatihan

Menurut (Saluy et al., 2019) menyatakan jika pelatihan ialah sebuah pelaksanaan dengan bertujuan agar ditingkatkannya kinerja saat ini maupun masa depan karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperluas kemampuan pegawai agar dapat mencapai kinerja yang maksimal dan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh industri.

H₀: Pelatihan tidak mempengaruhi positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a: Pelatihan mempengaruhi positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Metode kuantitatif dilaksanakan pada riset ini agar menganalisa munculnya pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan di Departemen Food & Beverage The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotels. Dalam riset ini, seluruh populasi yang terdiri dari 80 karyawan di Departemen Food & Beverage diambil sebagai sampel riset dengan mempergunakan teknik sampel jenuh. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner serta wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan Learning & Development Manager The Stones Legian, Bali-Autograph Collection Hotels. Sebelum kuesioner disebar, dilakukan proses validasi instrumen melalui pengujian validitas maupun reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur yang digunakan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan berbagai metode statistik, termasuk pengujian asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji-t, serta pengujian koefisien determinasi, agar mendapatkan gambaran yang jelas mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas menghasilkan jika setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel mempunyai angka $> 0,30$ maupun signifikansi $< 0,05$, maka item pertanyaan melalui kuisisioner yang dipergunakan terbukti valid. Uji reliabilitas menghasilkan angka Cronbach's Alpha rata-rata variabel $> 0,60$. Hal tersebut menyatakan jika semua instrumen sangat reliabel. Berikut merupakan hasil rekapitulasi uji asumsi klasik, analisa regresi linear berganda dibawah ini.

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X)				
1	X1	0,405	0,22	Valid
2	X2	0,427	0,22	Valid
3	X3	0,246	0,22	Valid
4	X4	0,247	0,22	Valid
5	X5	0,338	0,22	Valid
6	X6	0,403	0,22	Valid
7	X7	0,241	0,22	Valid
8	X8	0,434	0,22	Valid
9	X9	0,371	0,22	Valid
10	X10	0,430	0,22	Valid
11	X11	0,287	0,22	Valid
12	X12	0,391	0,22	Valid
13	X13	0,296	0,22	Valid
14	X14	0,291	0,22	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1	0,233	0,22	Valid
2	Y2	0,310	0,22	Valid
3	Y3	0,387	0,22	Valid
4	Y4	0,257	0,22	Valid
5	Y5	0,313	0,22	Valid
6	Y6	0,469	0,22	Valid
7	Y7	0,663	0,22	Valid
8	Y8	0,245	0,22	Valid
9	Y9	0,287	0,22	Valid
10	Y10	0,403	0,22	Valid

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Pernyataan	Total Pertanyaan	Cornbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	14	0,820	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,780	Reliable

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82688590
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.038
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Dari uji normalitas diatas menghasilkan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebanyak 0,200. Angka Asymp. Sig (2-tailed) = 0,200 > 0,05 maka bisa diberi simpulan jika residual data yang dipergunakan melalui studi ini mempunyai distribusi yang normal.

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.042	3.024		.014	.989
	Pelatihan	.031	.060	.059	0.520	.605
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Uji heteroskedastisitas menghasilkan jika pada masing-masing variable bebas mempunyai angka signifikansi > 0,05. Maka diberi simpulan jika heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.745	1	195.745	6.827	.012 ^b
	Residual	2523.244	88	28.673		
	Total	2718.989	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), 'Pelatihan'						

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Melalui pengujian yang dihasilkan jika angka Sig. deviation from linearity sebanyak $0,112 > 0,05$. Maka bisa disimpulkan jika adanya hubungan secara linear diantara pelatihan (X) melalui variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Rekapitulasi Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	36.344	6.019	
	Pelatihan	.314	.120	.268

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Berdasarkan rumus yang digunakan, yakni $Y = a + \beta X$ maka didapatkan hasil $Y = 36,344 + 0,314 X$. Nilai 36,334 merupakan angka konstan yang dimiliki. Dimana artinya jika variabel pelatihan ditiadakan atau tidak memberikan kontribusi maka nilai dari kinerja karyawan adalah 36,344.

Koefisien regresi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,314, dengan nilai konstanta yang menunjukkan pengaruh positif. Ini berarti bahwa jika ada peningkatan satu satuan pada pelatihan, maka akan ada peningkatan 0,314 pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, koefisien pelatihan menunjukkan hubungan searah antara pelatihan dan kinerja karyawan dengan kata lain, peningkatan pada kinerja karyawan akan menghasilkan peningkatan.

Tabel 7. Rekapitulasi Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.344	6.019		6.871	.000
	Pelatihan	.314	.120	.268	2.613	.000

Sumber : IBM SPSS Data Diolah (2024)

Melalui Tabel diatas, dihasilkan jika signifikansi ialah 0,00 serta angka thitung ialah 2,613 maka berarti angka signifikansi $< 0,05$ maupun angka thitung sudah lebih besar dari pada ttabel, hal ini mempunyai arti jika pelatihan mempengaruhi secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan Food and Beverage Department.

Uji Koefisien Determinasi

Melalui pengujian determinasi menghasilkan jika angka R-square yang diperoleh ialah sebanyak, 0,704 ataupun 70,4% maka bermakna jika pelatihan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan Food & Beverage Department di The Stones Legian, Bali – Autograph Collection Hotels ialah sebanyak 70,4% maka sisanya sebanyak 29,6% diantaranya mempengaruhi aspek lainnya yang belum teruji dalam riset yang sudah dilaksanakan ini. Melalui teori oleh (Ghozali, 2018) dengan menyatakan jika angka interval koefisien determinasi diantara (60%-79,9%) maka koefisien determinasi dinyatakan akan mempunyai kekuatan saling mempengaruhi.

PEMBAHASAN

Studi ini menghasilkan jika pelatihan mempengaruhi secara positif maupun signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Food & Beverage di The Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels. Pengujian hipotesis yang dihasilkan jika angka thitung sebanyak 2,613 melebihi besar dibandingkan ttabel ebanyak 1,664, serta angka signifikansi sebanyak 0,000 maka lebih kecil dari 0,05, maka berarti hasil ini sangat signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Azhariyah et al. (2015), Sulistyawati (2023), Juliastuti (2021), Subakti et al. (2018), & Rahayu et al. (2022), yang semuanya menghasilkan jika memang sesuai pelatihan mempengaruhi positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Analisa koefisien determinasi melalui studi ini, menghasilkan jika sebanyak 70,4% variabilitas kinerja karyawan bisa dipaparkan oleh pelatihan yang diberikan. Maka hasil ini menyatakan jika pelatihan mempengaruhi secara kuat pada kinerja karyawan. Namun, masih terdapat 29,6% variabilitas kinerja yang dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang belum diteliti pada riset ini. Beberapa variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantara lain ialah gaya kepemimpinan, sesuai dengan yang dihasilkan oleh riset Fahroby (2021), serta motivasi, kompetensi, maupun kedisiplinan kerja, seusai juga dalam riset yang dihasilkan oleh Hidayat (2021).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Melalui hasil pemaparan data serta analisa yang sudah dilaksanakan maka dapat diberikan kesimpulan jika pelatihan mempengaruhi positif maupun signifikan pada kinerja karyawan Food & Beverage Department The Stones Legian, Bali - Autograph Collection Hotels melalui klasifikasi yang bersumber pada pengujian koefisiensi yang dihasilkan jika pelatihan berkontribusi sebanyak 70,4% pada kinerja karyawan, yang mempunyai arti jika hasil dalam kategori kuat. Selain itu pihak manajemen hotel agar dapat tetap mempertahankan pelatihan yang dilaksanakan karena memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, sleain itu harus memperhatikan metode pelatihan yang dipergunakan dalam memberikan pelatihan agar sesuai dengan materi yang diberikan sehingga materi bisa disampaikan dengan baik bagi karyawan, dengan memperhatikan para bawahan, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja dari segi kuantitas maupun kualitas, walaupun karyawan sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan ataupun bimbingan karyawan lainnya.

PENELITIAN LANJUTAN

Para peneliti di masa mendatang disarankan agar lebih mengeksplorasi variabel lain selain pelatihan yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa variabel lain yang layak agar diteliti selanjutnya termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, kompetensi, serta disiplin kerja. Dengan meneliti aspek-aspek ini, memberi harapan bisa memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif melalui berbagai aspek yang telah memengaruhi kinerja karyawan, sehingga bisa merekomendasikan yang lebih holistik maupun lebih efektif melalui upaya ditingkatkannya kinerja para karyawan di perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis panjatkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dikarenakan atas berkat maupun rahmat-Nya, yang memberikan penulis kekuatan sehingga dapat terselesaikannya studi ini dengan baik. Penulis tentunya juga tidak lupa mengucapkan terima kasih bagi para dosen bimbingan dengan senantiasa memberikan waktu, fisik, arahan maupun sebuah saran yang sangat berguna bagi penulis selama studi ini dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhariyah, Y., Fetty, P., Sary, S. S., & Pd, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung The Influence Of Training On Employee Performance At Anggrek Shopping Hotel Bandung. *Www.Swa.Co.Id*.
- Fahroby, A. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Expertiza Inspekciya. Universitas Islam Riau.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 160.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Indra Setiawan, Muhamad Ekshan, R. D. P. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. 1(2), 186–195.
- Juliastuti. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di holiday inn resort bali benoa (Vol. 5, Issue 2).
- Lakoy, A. C., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). The Effect Of Communication, Teamwork, And Creativity On The Employees Performance In Hotel Aryaduta Manado.
- Rahayu, F., Widnyana, & Gunadi, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar. 3.
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Training on Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109.
- Sebayang, Y. B. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Food And Beverage Department Pada The Hill Hotel & Resort Sibolangit. 2, 8.
- Subakti, G., Pelatihan, P., dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, M., Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hendaris Adriyanto, M., & Gita Subakti, A. (2018). Hendaris Adriyanto dan Agung.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sulistyawati, W. A. R. S. S. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di desa visesa ubud resort.