



Contents lists available at [Journal IICET](http://Journal.IICET)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Training and development memprediksi perubahan kinerja karyawan

Rostini Rostini^{1*)}, Syahribulan¹, Abdul Razak², Nurfatwa Andriani Yasin³, Arjan¹

¹Universitas Indonesia Timur, Indonesia

²STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

³STIE Tri Dharma Nusantara, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 04th, 2022

Revised Sep 06th, 2022

Accepted Oct 31st, 2022

Keyword:

Pelatihan
Pengembangan
Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak sebelum dan sesudah adanya training and development terhadap kinerja karyawan Hotel Novena Watampone. Diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak manajemen Hotel untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan karyawan kepada pelanggan Hotel Novena Watampone dengan bantuan sistem training and development. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Obyek penelitian adalah karyawan Hotel Novena Watampone dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan dari populasi sebanyak 150 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada peningkatan yang positif dan signifikan terhadap kinerja setelah karyawan mendapatkan training and development. Hasil penelitian ini menemukan bahwa bahwa training and development merupakan faktor yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan Hotel Novena Watampone sehingga dalam upaya peningkatan kinerja para karyawan sangat dibutuhkan training and development yang memadai. Memberikan sistem pelatihan yang harus sesuai dengan bidang pekerjaan dari setiap karyawan dan indikator yang ingin dicapai harus jelas dan tercapai dalam pelatihan yang diberikan.



© 2023 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Rostini Rostini,
Universitas Indonesia Timur
Email: rostinimm@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kunci utama dari organisasi mana pun. Tanpa manusia, sebuah organisasi tidak dapat eksis. Perhatian pada manusia dan pemenuhan kebutuhan mereka penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan (Chaerudin et al., 2020; Iskandar, 2018). *Training and development* merupakan komponen yang sangat penting dalam administrasi dan manajemen sumber daya manusia (Rohmah, 2018). Weru et al. (2013) dalam temuannya menyatakan bahwa adanya korelasi positif antara pelatihan dan pengembangan dan Kinerja Organisasi dan oleh karena itu direkomendasikan kepada otoritas Perusahaan yang diteliti untuk memberikan fokus utama pada fungsi *training and development* untuk meningkatkan kinerja organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tergantung pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Cleaves, 2018). *Training and development* atau pelatihan dan pengembangan telah menjadi salah satu fungsi yang diperlukan di sebagian besar organisasi, karena mengarah pada kinerja tinggi di bidang yang sama dan merupakan bagian penting.

departemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan (Mozael, 2015).

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan (Naveed et al., 2014). Organisasi saat ini menghadapi persaingan yang luas, lingkungan teknologi dan bisnis yang terus berubah. Globalisasi dan kebutuhan pelanggan yang terus berubah telah menambah lebih banyak tantangan pada organisasi bisnis. Untuk memenuhi tantangan ini, organisasi berusaha mencapai tingkat keuntungan yang ditargetkan dengan memastikan pelatihan dan pengembangan karyawan yang tepat. Karyawan adalah aset paling berharga bagi perusahaan mana pun karena mereka dapat membangun atau menghancurkan reputasi perusahaan dan mereka dapat mempengaruhi profitabilitas (Elnaga & Imran, 2013). Pelatihan lebih berorientasi masa kini yang berfokus pada pekerjaan individu saat ini, keterampilan dan kemampuan khusus. Untuk segera melakukan pekerjaan mereka sementara pengembangan meningkatkan perilaku, sikap dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Ini adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan, untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan tetap memperhatikan kepentingan karyawan dan organisasi (Otoo & Mishra, 2018).

Pengembangan adalah suatu sistem pendidikan yang berjangka panjang, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir serta bagian manajerial yang mempelajari pengetahuan berkonseptual, teoritis untuk tujuan jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan terbukti menjadi parameter untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dipandang sebagai sarana yang berguna untuk mengatasi perubahan yang didorong oleh inovasi teknologi; persaingan pasar, penataan organisasi dan yang paling penting memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang ada harus menangani kebutuhan pelatihan yang terkait dengan perubahan dan pertumbuhan internasionalisasi industri, sudut pandang nasional yang beragam, dan tenaga kerja yang bervariasi (Niazi, 2011; Yasin et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat kinerja karyawan Hotel Novena Watampone sebelum dan setelah adanya *training and development* yang di berikan oleh manajemen Hotel. Hal ini merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen Hotel untuk menghadapi perubahan baru seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan global. Kemajuan teknologi telah membawa kebutuhan kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu. Untuk mengelola tantangan ini, program *Training and development*.

Metode

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah sebesar 150 orang karyawan Hotel Novena Watampone, penarikan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau tehnik pengambilan sampel secara acak ederhana. Tehnik mendapatkan responden adalah dengan cara lotre atau mengundi nama-nama karyawan Hotel Novena Watampone. Jumlah sampel diambil berdasarkan rumus Solvin. Metode analysis yang digunakan adalah model regresi linier berganda dan uji Anova (Uji F) dengan menggunakan program aplikasi SPSS 20.

Hasil dan Pembahasan

Kinerja Karyawan Hotel Sebelum adanya *Traning and Development*

Dari hasil olah data pada Tabel 1 terlihat bahwa hanya indikator reaksi dan tingkah laku yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel, karena nilai ginifikan kedua indikator tersebut dibawah dari 0.05. F Hitung sebesar 14,094 yang berarti bahwa reaksi, pelajaran, tingkah laku dan hasil secara simultan berengaruh positif terhadap kinerja R square sebesar 0,497 yang berarti bahwa semua indikator dari *training and development* berpengaruh sebesar 49,7% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja Karyawan Hotel Setelah adanya *Training and Development*

Dari hasil olah data yang tertera pada Tabel 2 terlihat bahwa indiaktor dari *training and development* yaitu reaksi, pelajaran, dan tingkah laku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keculai indikator hasil yang memiliki nilai dibawa dari taraf signifikan 0,05. F hitung sebesar 26,854 dan R Square sebesar 0,627 atau 62,7% berarti bahwa semua indikator dari *training and development* berpengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,700	,613		1,141	,259
Reaksi	,606	,128	,518	4,730	,000
Pelajaran	,058	,150	,057	,385	,701
Tingkah Laku	,279	,130	,237	2,140	,037
Hasil	,179	,148	,178	1,214	,230
F		14,094			,000 ^b
R		,705 ^a			
R Square		,497			
Adjusted R Square		,462			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Hasil, Tingkah Laku, Reaksi, Pelajaran_b

$$Y = 0.700 + 0.606X_1 + 0.058X_2 + 0.279X_3 + 0.179X_4 + e$$

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,183	,494		,371	,712
Reaksi	,807	,087	,715	9,269	,000
Pelajaran	,528	,096	,483	5,472	,000
Tingkah Laku	,397	,120	,351	3,317	,002
Hasil	,113	,103	,105	1,099	,276
F		26,854			,000 ^b
R		,792 ^a			
R Square		,627			
Adjusted R Square		,603			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Hasil, Tingkah Laku, Reaksi, Pelajaran_b

$$Y = 0.183 + 0.807X_1 + 0.528X_2 + 0.397X_3 + 0.113X_4 + e$$

Berdasarkan hasil olah data yang terlihat dari Tabel 1 dan Tabel 2 Terlihat bahwa terjadi peningkatan kinerja dari karyawan Hotel setelah melalui proses *training and developmet*. Awalnya karyawan hanya bisa memberikan pola rekasi dan tingkah laku yang mencerminkan pola kinerja yang baik, namun setelah mereka melalui proses *training and development* bukan hanya pola rekasi dan tangkah laku namun mereka mendapatkan pelajaran atau metode yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, setelah melalui proses *training and development* ada peningkatan kinerja dari dampak *training and development* ini. Terlihat dari nilai R square yang awalnya sebesar 49,7% meningkat menjadi 62,7%. Hal ini membuktikan bahwa *training and development* ini sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan denga temuan dari Akhmal & Ok (2018) yang menyatakan bahwa *Training* memberikan perubahan tingkah laku dan kinerja pada karyawan. Ninin Non Ayu Salmah (2012), Simamora. B (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kompetensi dan kinerja karyawan.

Awan & Saeed (2014) dan Shaheen et al. (2013) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, sikap, pengetahuan, serta keterampilan/keahlian karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ketika sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan dapat ditingkatkan, maka secara perlahan-lahan kinerja karyawan juga ikut meningkat (Bell et al., 2017). Adapun Mustopa et al. (2021) melakukan penelitian mengenai *training and development* pada masa pandemi covid-19, menyatakan bahwa Desain pelatihan yangdigunakan di masa pandemi Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan *training and development*.

Pelatihan untuk karyawan merupakan hal penting yang harus dipikirkan oleh sebuah perusahaan. Mengingat karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan yang harus dikembangkan dan diperhatikan. Tidak terkecuali untuk karyawan hotel. Para karyawan Hotel Novena Watampone sadar betul tentang manfaat dari adanya *training and development* yaitu untuk menemukan sudut pandang mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan Hotel Novena Watampone bisa memahami sudut pandang dari atasan, rekan kerja, dan tamu. Selain itu dengan adanya *training and development* juga akan mampu memberikan gambaran yang sesuai dengan cita-cita karyawan Hotel Novena Watampone tersebut.

Jika pemahaman yang diperoleh dalam *training* selaras dengan pemikiran karyawan, maka ini hal ini bisa memicu mereka untuk mengembangkan cara-cara alternatif yang tidak hanya bermanfaat untuk dirinya sendiri tetapi juga orang-orang yang ada dalam lingkungannya. *Training* yang berkesinambungan juga akan menciptakan keseimbangan pekerjaan dalam departemennya maupun antar departemen yang akan mengarah pada hasilnya dan suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang baik secara langsung akan menciptakan atmosfer positif lingkungan perhotelan karena para karyawan merasa enjoy dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Simpulan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa bahwa *training and development* merupakan faktor yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan Hotel Novena Watampone sehingga dalam upaya peningkatan kinerja para karyawan sangat dibutuhkan *training and development* yang memadai. Memberikan sistem pelatihan yang harus sesuai dengan bidang pekerjaan dari setiap karyawan dan indikator yang ingin dicapai harus jelas dan tercapai dalam pelatihan yang diberikan. Tujuan utama dari *training and development* adalah untuk membuat para karyawan dapat bekerja lebih baik dan mandiri kedepannya dengan adanya pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh selain itu para karyawan dapat merancang jenjang karirnya dengan jelas sesuai dengan harapan mereka yang tertuang dari adanya kinerja yang baik.

Referensi

- Akhmal, A., & Ok, Y. Y. S. (2018). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 13–21.
- Awan, A. G., & Saeed, F. (2014). Impact of Professional Training on Employees' Performance: A Case Study of Pakistani Banking Sector. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 2(8), 70–80.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Cleaves, G. W. (2018). Strategic Management for the Twenty-First Century. In *Emerging Challenges in Business, Optimization, Technology, and Industry* (pp. 3–13). Springer.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Mozael, B. M. (2015). Impact of training and development programs on employee performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(11), 37–42.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174.
- Naveed, Nadeem, Maryam, Zeesham, & Naqui. (2014). The Impact Of Training And Development On Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2(4), 30–42.
- Niazi, A. S. (2011). Training and development strategy and its role in organizational performance. *Journal of Public Administration and Governance*, 1(2).
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance: The role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*.
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.

-
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Universitas PGRI Palembang.
- Shaheen, Naqvi, & Khan. (2013). Employees training and organizational performance : Mediation by employees performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 490–503.
- Simamora, B. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar. *Jurnal Politeknik Bisnis Indonesia*, 7(2), 13–23.
- Weru, J. W., Iravo, M. A., & Sakwa, M. (2013). The relationship between training and development on performance of state owned corporations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 57.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jufri, M. (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Revista ESPACIOS*, 40(4).