

**ANALISIS PELATIHAN KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL
PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Sains Terapan (SST)*



OLEH :

**FITRIA MAULINA
NIM: 2015 / 15135065**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PELATIHAN KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL PADANG

Nama : FITRIA MAULINA
NIM/BP : 15135065/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Hijriyantomu Suyuthie, S.Ip., MM
NIP. 19780903 201012 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata & Perhotelan
Universitas Negeri Padang



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Analisis Pelatihan Karyawan di Premier Basko Hotel Padang
Nama : Fitria Maulina
NIM/BP : 15135065/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Disetujui oleh :

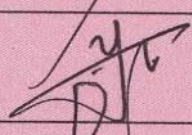
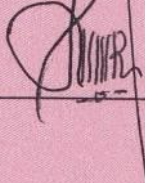
Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip., MM

2. Anggota : Dr. Yuliana, SP, M.Si

3. Anggota : Lise Asnur, M.Pd

1. 
2. 
3. 



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051186

e-mail : tourismdepartmentunp@gmail.com

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Maulina
NIM/TM : 15135065/ 2015
Program Studi : Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Analisis Pelatihan Karyawan di Premier Basko Hotel Padang” Adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua Jurusan Pariwisata FPP-UNP

Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd
NIP.19620530 198803 2001

Saya yang menyatakan,



Fitria Maulina
NIM. 15135065

ABSTRAK

Fitria Maulina. 2015. Analisis Pelatihan Karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini berawal dari pengamatan penulis terhadap analisis pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang, permasalahan yang penulis amati adalah : (1) Karyawan tidak berminat untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak hotel. (2) Alokasi waktu dari pihak HRD yang belum tepat dalam menentukan jadwal pelatihan. (3) Pelatihan tidak dibedakan antara karyawan baru dengan karyawan lama, sehingga karyawan baru kurang memahami pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel. (4) Klasifikasi peserta pelatihan tidak dibedakan berdasarkan job desk karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan kombinasi dari dua data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang dengan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh. Untuk data kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket) dan menggunakan *skala likert* yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Untuk data kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan di Premier Basko Hotel Padang berada pada kategori baik dengan persentase 80%. Sedangkan ditinjau dari indikator pelatihan adalah: (1) Jenis pelatihan berada pada kategori baik (51%). (2) Tujuan pelatihan berada pada kategori sangat baik (64%). (3) Materi berada pada kategori sangat baik (47%). (4) Metode yang digunakan berada pada kategori sangat baik (41%). (5) Kualifikasi peserta berada pada kategori baik (35%). (3) Materi berada pada kategori sangat baik (47%). (6) Kualifikasi pelatih berada pada kategori sangat baik (38%). (7) Waktu berada pada kategori cukup (29%)

Kata kunci: Pelatihan, Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pelatihan Karyawan di Premier Basko Hotel Padang”**

Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Hijriyantomi Suyuthie SIP, MM, selaku Pembimbing dan sebagai Penasehat Akademik penulis yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr.Yuliana, SP, M.Si., selaku tim penguji I (satu) ujian skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Lise Asnur, M.Pd, selaku tim penguji II (dua) ujian skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar, Teknisi dan Administrasi pada Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

7. Manajemen dan Karyawan Premier Basko Hotel Padang yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat penelitian untuk skripsi ini.
8. Ayah, Ibu, dan Adik tercinta, terima kasih atas doa, dukungan Moril dan Materi yang telah diberikan selama ini.
9. Semua Teman Penulis yang telah memberikan doa dan dukungan ketika penulis membuat skripsi ini
10. Seluruh Rekan-rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2015, Senior dan Junior seperjuangan yang telah memberikan dorongan dan doa kepada penulis.
11. Berbagai pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2019

Penulis

Fitria Maulina

Nim. 15135065/2015

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KERANGKA TEORITIS	
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Karyawan.....	9
2. Pengertian pelatihan	10
3. Indikator pelatihan.....	11
4. Tujuan dan manfaat pelatihan.....	17
5. Penelitian Relevan	19
B. Kerangka Konseptual	20
C. Pertanyaan Penelitian	22
BAB III.METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
C. Variabel Penelitian	23
D. Defenisi Operasional	24
E. Populasi Dan Sampel.....	24
1. Populasi penelitian.....	24
2. Sampel penelitian	25
3. Informan penelitian.....	25
F. Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
1. Jenis data	26
2. Teknik pengumpulan data	26
G. Instrumen Penelitian	28
H. Uji Coba Instrumen	31
1. Uji validitas butir	31
2. Uji reabilitas.....	32
I. Teknik Analisa Data	33
1. Tabulasi data.....	34
2. Deskripsi data	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi karakteristik responden	35
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	36
B. Pembahasan	58

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA.....	68
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah karyawan premier basko hotel padang	4
2. Jumlah karyawan premier basko hotel padang	25
3. Pilihan jawaban skala likert	29
4. Kisi-kisi operasional variabel penelitian	29
5. Hasil uji validitas variabel pelatihan karyawan	32
6. Interpretasi nilai r (<i>alpha cronbach</i>).....	33
7. Uji reliabilitas variabel pelatihan karyawan.....	33
8. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	35
9. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	36
10. Deskripsi data total variabel pelatihan karyawan.....	37
11. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan	38
12. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator jenis pelatihan	39
13. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator jenis pelatihan	40
14. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator tujuan pelatihan	42
15. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator tujuan pelatihan	43
16. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator materi	44
17. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator materi pelatihan	45
18. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator metode yang digunakan	47
19. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator metode yang digunakan	48
20. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator kualifikasi peserta	50
21. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator kualifikasi peserta	51
22. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator kualifikasi pelatih.....	53
23. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator kualifikasi pelatih.....	54
24. Deskripsi pelatihan karyawan dari indikator waktu	56
25. Distribusi frekuensi variabel pelatihan karyawan dari indikator waktu.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Pelatihan umum yang diberikan oleh HRD	5
2. Kerangka Konseptual	22

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian.....	69
2. Surat Balasan Izin Penelitian	70
3. Kuesioner Uji Coba Penelitian.....	71
4. Tabulasi Uji Coba Penelitian	74
5. Hasil Uji Coba Penelitian.....	76
6. Kuesioner Penelitian	80
7. Tabulasi Data Penelitian	83
8. Hasil Pengolahan Data.....	86
9. Hasil Output SPSS	94
10. Pedoman Wawancara.....	101
11 Hasil Wawancara	103
12. Dokumentasi	115
13. Lembaran Bimbingan Skripsi	119

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam membangun perekonomian di Kota Padang, pemerintah mengembangkan industri pariwisatanya untuk wisata lokal maupun mancanegara. Hal ini dilakukan karena Kota Padang merupakan kota tujuan baik untuk kepentingan bisnis maupun untuk berwisata. Salah satu industri pariwisata yang sedang berkembang saat ini yaitu dibidang perhotelan, karena hotel sudah menjadi kebutuhan bagi wisatawan maupun pemerintah.

Menurut Chair dan Heru (2017: 1), “Hotel sendiri memiliki arti suatu bisnis jasa atau pelayanan yang dijalankan yang menyediakan akomodasi serta dikelola secara komersial yang disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, baik kamar untuk penginapan dan juga untuk makan dan minum, maupun fasilitas pelayanan jasa lainnya”. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Usaha ini bergantung pada tingkat kunjungan wisatawan, jika kunjungan wisata mengalami peningkatan, pertumbuhan dan tingkat hunian kamar hotel juga akan meningkat.

Dalam sebuah hotel sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan dan mencapai target perusahaan, begitupun dalam menghadapi ketatnya persaingan industri disaat ini, perusahaan diminta untuk mampu mengelola SDM-nya sebaik mungkin. Di era ini, perusahaan berusaha untuk memperkuat perusahaannya agar mampu bersaing menghadapi semua tantangan pada masa yang akan datang, untuk itu,

perusahaan berharap karyawan dapat aktif dan dominan di setiap pekerjaannya karena setiap individu berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Pengembangan karyawan dengan pelatihan memberikan manfaat untuk kedua belah pihak. Manfaat pelatihan bagi karyawan dapat memberikan peningkatan kemampuan dan keterampilan mereka, dan untuk perusahaan tentu dapat mencapai target dari perusahaan tersebut. Menurut Wirawan (2015: 195) pengertian pelatihan adalah, “Pelatihan adalah PSDM yang dirancang khusus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap dan perilaku karyawan dalam mengembangkan kinerja para pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaan yang sedang mereka lakukan”. Tujuan program pelatihan ini diadakan untuk memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan luas kepada karyawan, mengurangi kecelakaan dan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses-proses baru.

Menurut Mangkunegara (2011: 62),”Indikator yang termasuk dalam pelatihan adalah jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi pelatih, kualifikasi peserta dan waktu”. Dengan pelaksanaan pelatihan yang baik, perusahaan mampu memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuannya bagi karyawan baru dan karyawan lama.

Karyawan-karyawan baru membutuhkan pelatihan agar mampu menyesuaikan diri dan juga mampu menjalankan tugasnya dengan baik,

sedangkan bagi karyawan lama mereka membutuhkan pelatihan karena tuntutan dari pekerjaan saat ini dan perkembangan ilmu yang terus berkembang, atau karyawan tersebut menempati jabatan baru. Pelatihan yang diberikan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras, hal ini dikarenakan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas dan kewajiban dari pekerjaannya masing-masing.

Seperti yang dijelaskan oleh Dessler (2010: 280) bahwa pelatihan adalah

“Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.”

Masalah penting dari pelaksanaan pelatihan yaitu dari biaya, karena biaya yang dikeluarkan untuk sebuah pelatihan tidak sedikit. Perusahaan juga harus memilih jenis pelatihan yang cocok serta menimbang manfaat yang diperoleh setelah pelatihan ini dilaksanakan. Jika jenis pelatihan tersebut tidak memiliki manfaat terhadap karyawan, akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Salah satu usaha jasa komersil dalam bidang perhotelan di Kota Padang yaitu Hotel Premier Basko Padang yang merupakan hotel berbintang empat (****) dan terletak di Jalan Prof. Dr. Hamka No. 2A Padang, Sumatera Barat. Premier Basko Hotel Padang memiliki 98 kamar yang terdiri dari 64 *superior room*, 13 *deluxe room*, 11 *studio suite room*, 2 *ambasador suite*

room, 1 *president suite room*, dan 1 *family suite* dengan karyawan yang berjumlah 77 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah karyawan Premier Basko Hotel Padang

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Food & Beverage Service</i>	11 Orang
2	<i>Food & Beverage Product</i>	12 Orang
3	<i>Front Office</i>	14 Orang
4	<i>Housekeeping</i>	13 Orang
5	<i>Sales Marketing</i>	6 Orang
6	<i>Accounting</i>	8 Orang
7	HRD	1 Orang
8	<i>Engineering</i>	8 Orang
9	A&G	2 Orang
	Total	75 Orang

Sumber : HRD Premier Basko Hotel Padang 2019

Berdasarkan pengamatan penulis dan wawancara saat pengalaman lapangan industri 2 pada periode Juli – Desember 2018 di Premier Basko Hotel Padang, penulis menyimpulkan hasil wawancara dengan karyawan didapati bahwa sebagian besar karyawan tidak berminat untuk mengikuti pelatihan, sehingga banyak karyawan yang tidak hadir saat pelatihan diadakan. Sedangkan dari pihak manajemen belum bisa mengatur jadwal pelatihan sehingga pelatihan banyak dilaksanakan saat *high season* yang membuat karyawan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan baru tentang pelatihan yang ada, mereka mengungkapkan bahwa tidak dibedakannya pelatihan untuk karyawan baru dengan karyawan lama sehingga karyawan baru belum sepenuhnya mengerti dengan pelatihan yang diberikan.



Gambar 1. Pelatihan umum yang diberikan oleh HRD

Sumber: Dokumentasi Penelitian 2019

Terhitung dari 1 November 2018, Premier Basko Hotel Padang berada dibawah Manajemen Lariz dari Bandung, dengan adanya pergantian manajemen ini, pihak Lariz berupaya mengelola sumber daya manusia yang sudah ada agar lebih baik dengan pelatihan umum. Sesuai dengan tujuan dan manfaat dari pelatihan tersebut adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan, kemampuan dan profesionalisme karyawan agar menjadi terampil, aktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Manajemen baru di Premier Basko Hotel (Manajemen Lariz) sudah melakukan pelatihan umum dan juga pelatihan untuk setiap departemen. Dalam hal ini apakah peningkatan pelatihan yang dilakukan oleh manajemen Lariz tersebut memiliki dampak atau tidak terhadap keterampilan, kemampuan dan kreativitas karyawan. Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui

bagaimana pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang, jika pelatihan tidak efektif sesuai dengan indikator yang penulis jabarkan, maka pelatihan yang telah dilakukan oleh pihak hotel bisa merugikan hotel dari segi keuangan dan juga merugikan dari kualitas pelayanan/kerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Sehingga dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut analisis variabel pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“ANALISIS PELATIHAN KARYAWAN DI PREMIER BASKO HOTEL PADANG”**

B. Identifikasi Masalah

1. Karyawan tidak berminat untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak hotel.
2. Alokasi waktu dari pihak HRD yang belum tepat dalam menentukan jadwal pelatihan.
3. Pelatihan tidak dibedakan antara karyawan baru dengan karyawan lama, sehingga karyawan baru kurang memahami pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel.
4. Klasifikasi peserta pelatihan tidak dibedakan berdasarkan job desk karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah pada penelitian ini menganalisis pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana analisis pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang?”

E. Tujuan Penelitian**1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel, berdasarkan:
 - 1) Jenis pelatihan
 - 2) Tujuan Pelatihan
 - 3) Materi
 - 4) Metode yang digunakan
 - 5) Kualifikasi peserta
 - 6) Kualifikasi pelatih
 - 7) Waktu.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan memberi manfaat dari semua pihak antara lain:

1. Bagi perusahaan/Premier Basko Hotel Padang

Memberi masukan untuk hotel untuk mengetahui pelatihan terhadap karyawan di Premier Basko Hotel Padang telah terlaksana dengan baik dan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk memperbaiki pelatihan kerja karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

2. Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menjadi referensi menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan sebagai informasi terutama bagi mahasiswa dalam mengadakan penelitian lebih rinci dan lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang.

3. Bagi peneliti lain

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai referensi dan bermanfaat sebagai bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait lainnya yang membutuhkan serta dapat menarik pengalaman secara tidak langsung.

4. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu bagi penulis, sebagai bentuk penyelesaian tugas akhir perkuliahan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.St).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis tentang analisis pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel pelatihan karyawan di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, diperoleh skor persentase tertinggi direntang $\geq 70 - < 84$ yaitu 80% dengan kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator jenis pelatihan di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator jenis pelatihan memperoleh skor persentase tertinggi direntang $\geq 13 - < 16$ yaitu 51% dengan kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator tujuan pelatihan di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator tujuan pelatihan memperoleh skor persentase tertinggi direntang > 16 yaitu 64% dengan kategori sangat baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator materi di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator materi memperoleh skor persentase tertinggi direntang ≥ 8 yaitu 47% dengan kategori sangat baik.
5. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator metode yang digunakan di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator metode yang digunakan

memperoleh skor persentase tertinggi direntang ≥ 8 yaitu 41% dengan kategori sangat baik.

6. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator kualifikasi peserta di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator kualifikasi peserta memperoleh skor persentase tertinggi direntang $\geq 10 - < 12$ yaitu 35% dengan kategori baik.
7. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator kualifikasi pelatih di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator kualifikasi pelatih memperoleh skor persentase tertinggi direntang ≥ 12 yaitu 38% dengan kategori sangat baik.
8. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan untuk indikator waktu di Premier Basko Hotel Padang dengan 75 orang sampel, didapat kesimpulan bahwa indikator waktu memperoleh skor persentase tertinggi direntang $\geq 8 - < 10$ yaitu 29% dengan kategori cukup.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Hotel

Pelatihan karyawan sangat diperlukan bagi karyawan, dengan diberikannya pelatihan yang baik, akan memberikan pengaruh kepada peningkatan keahlian dan kemampuannya dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Diharapkan bagi pihak hotel untuk memilih jenis pelatihan yang lebih dibutuhkan karyawan dan mengikuti perkembangan IPTEK saat ini serta meminta saran kepada karyawan mengenai jenis pelatihan apa yang diminati, Selain itu pihak HRD dan HOD ditiap departemen diharapkan untuk mengevaluasi materi pelatihan yang lebih dibutuhkan karyawan seperti lebih memberikan materi pelatihan sesuai job desk masing-masing karyawan. Selain itu pihak manajemen diharapkan mampu mengubah metode pelatihan yang biasanya dalam bentuk presentasi menjadi simulasi sehingga karyawan bisa langsung memperagakan materi pelatihan agar mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Pihak hotel juga diharapkan untuk mengevaluasi peserta pelatihan sesuai dengan job desk, jabatan dan juga kebutuhan individu masing-masing peserta agar pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis dan materi pelatihan. Pihak manajemen diharapkan melakukan evaluasi kembali terkait instruktur pelatihan yang memiliki keahlian sesuai materi pelatihan agar membangkitkan motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan memastikan bahwa instruktur dari luar perusahaan memiliki verifikasi yang baik. Selanjutnya, pihak manajemen sebisa mungkin menyesuaikan waktu pelatihan untuk peserta pelatihan dengan adanya kerjasama antara departemen HRD dengan HOD ditiap departemen mengatur jadwal dan peserta yang mengikuti pelatihan agar tidak mengganggu waktu bekerja peserta yang mengikuti pelatihan, pihak hotel juga dapat menggunakan aplikasi *training* www.hungalo.com dimana

dengan aplikasi ini banyak fitur layanan yang memberikan kemudahan baik dari manajemen dan juga untuk karyawan itu sendiri. Selain untuk menghemat *cost* hotel, juga dapat mengalokasikan waktu karyawan agar tidak mengganggu jam bekerjanya.

2. Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan

Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan diharapkan penelitian ini menjadi bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi yang berguna bagi rekan-rekan mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian terkait pelatihan karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan dan meneliti pelatihan karyawan, disarankan agar mencari variabel dengan cakupannya yang luas agar menjadikan hasil penelitian ini lebih sempurna dengan faktor dan indikator lain seperti kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Della.2016. *Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Lahat Rayon Prabumulih* (Online). <http://eprints.polsri.ac.id/3053/> (diakses pada 10 Februari 2019)
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chair, Ira Meirina dan Heru Pramudia. 2017. *Hotel Room Division Management*. Depok: Kencana
- Creswell, John W. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers