JME 4 (1) (2026)

JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI

https://www.jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jme



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN 100 *SUNSET* HOTEL KUTA BADUNG

Niluh Putu Mira Aiswaryani [1], I Ketut Suweca[2], Ketut Yuniati[3]
Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan, Program Studi Manajemen Ekonomi
E-mail: niluhputumiraa01@gmail.com , iketutsuweca@gmail.com , ketutyuni6@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 03 Agustus 2026
Disetujui 10 Agustus 2026
Dipublikasikan 31 Oktober 2026

Keywords:
Training; Human Resource Development; Employee Work Productivity

Abstract

An organization's success in achieving its strategic goals is heavily dependent on the quality of its human capital as a key asset. Among various determinant factors, training and human resource development play a pivotal role in driving employee productivity. Guided by human resource management theory, this study aimed to examine the partial and simultaneous effects of training and human resource development on employee productivity at 100 Sunset Hotel Kuta Badung. A quantitative approach was employed using a saturated sampling (census) technique, involving the entire population of 100 employees as respondents. Primary data were gathered via questionnaires and analyzed using multiple linear regression in SPSS software. The empirical results demonstrated that training has a positive and significant effect on employee productivity. Similarly, human resource development also exerts a positive and significant impact. Simultaneously, both variables significantly enhance employee productivity. Based on these findings, the hotel management is advised to continuously optimize its training programs, provide equal training opportunities for all staff, and strengthen human resource development through structured coaching, mentoring, and competency-building initiatives. For future research, incorporating additional variables such as work motivation, discipline, compensation, and work environment is recommended to provide a broader model of employee productivity determinants.

Abstrak

Pencapaian tujuan strategis suatu perusahaan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Di antara berbagai faktor penentu, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam memacu produktivitas kerja karyawan. Berlandaskan teori manajemen sumber daya manusia, penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 100 karyawan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian diuji menggunakan analisis regresi linear berganda berbasis perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, demikian pula dengan variabel pengembangan sumber daya manusia. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen hotel disarankan untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan secara berkala, membuka akses pelatihan yang merata bagi seluruh staf, serta memperkuat pembinaan SDM melalui skema

coaching, *mentoring*, dan penguatan kompetensi kerja. Untuk riset selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja guna memperoleh gambaran model determinan produktivitas yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Pelatihan; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Produktivitas Kerja Karyawan.

p-ISSN 3032-5277
e-ISSN 3032-5285

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuannya banyak ditentukan oleh modal strategis berupa sumber daya manusia. Di lingkungan industri perhotelan, mutu sumber daya manusia menjadi penggerak utama terwujudnya layanan bermutu dan daya saing yang kuat bagi perusahaan. Karena berkaitan langsung dengan mutu layanan kepada tamu serta kelangsungan operasional hotel, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Wardani dkk. (2024) memaknai produktivitas kerja sebagai gambaran seberapa efektif waktu digunakan untuk merampungkan pekerjaan, sedangkan Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa mutu layanan dan daya saing perusahaan turut ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif pun menggarisbawahi bahwa mutu sumber daya manusia menjadi kunci penguat daya saing industri perhotelan di berbagai kawasan wisata (Kemenparekraf, 2023).

Persaingan yang kian ketat di industri perhotelan Bali mengharuskan setiap hotel memiliki karyawan yang bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Merujuk data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, tingkat hunian kamar hotel berbintang tercatat 69,54% pada Agustus 2025 dan 68,17% pada September 2025, sementara sektor akomodasi serta makan minum menyerap kurang lebih 7.830 tenaga kerja baru sepanjang Triwulan I 2025. Namun demikian, angka pergantian karyawan (turnover) di sejumlah hotel masih relatif tinggi, dan penerapan program pelatihan sumber daya manusia di sebagian hotel belum berjalan konsisten maupun berkelanjutan. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa menjaga sekaligus mendongkrak produktivitas kerja karyawan tetap menjadi tantangan tersendiri bagi mutu layanan dan efisiensi operasional hotel (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2025).

100 Sunset Hotel Kuta Badung termasuk salah satu hotel yang mengalami kondisi serupa. Dari wawancara awal bersama Human Resource Manager pada Januari 2025, terungkap bahwa penerapan program pelatihan belum menjangkau seluruh bagian operasional secara merata, sementara program pengembangan sumber daya manusia pun belum berjalan secara optimal. Akibatnya, muncul kesenjangan kompetensi antarkaryawan yang berpotensi mengganggu efektivitas kerja, mutu layanan, dan produktivitas. Mangkunegara (2019) mengingatkan bahwa efektivitas kerja akan menurun apabila beban kerja bertambah tanpa dibarengi peningkatan kompetensi, sementara Armstrong (2020) menyebut bahwa produktivitas kerja bisa menurun akibat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu.

Berbagai faktor telah diidentifikasi oleh penelitian-penelitian terdahulu sebagai penentu produktivitas kerja. Putri dkk. (2025) mendapati bahwa produktivitas kerja individu turut dipengaruhi oleh kompetensi dan kesiapan kerjanya,

sedangkan Wulandari dan Pratama (2024) mengungkap peran produktivitas karyawan dalam mendongkrak efektivitas pelayanan hotel. Brown dan Harvey (2021) menyebut adanya kaitan antara produktivitas kerja dan stabilitas operasional perusahaan jasa. Di sisi lain, Rahmatullah (2024) membuktikan pengaruh positif pelatihan terhadap kemampuan dan efektivitas kerja karyawan, sementara Pramanta dan Dewi (2023) mendapati bahwa kinerja dan loyalitas karyawan dapat didongkrak lewat pengembangan sumber daya manusia. Robbins dan Judge (2020) turut menegaskan bahwa komitmen organisasi serta kesiapan kerja karyawan juga diperkuat oleh pengembangan sumber daya manusia. Namun, kajian-kajian tersebut umumnya hanya menyoroti pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia secara terpisah dalam kaitannya dengan kinerja karyawan penelitian yang menguji pengaruh kedua variabel itu secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perhotelan masih jarang ditemukan. Kondisi inilah yang memperlihatkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang layak untuk ditelusuri lebih dalam.

Merujuk pada fenomena di atas, kebaruan (*novelty*) yang ditawarkan Analisis mengenai pengaruh simultan dari pelatihan dan pengembangan SDM terhadap efektivitas kerja karyawan 100 Sunset Hotel Kuta, Badung menjadi fokus utama dalam penelitian ini. dengan menempatkan kedua variabel tersebut sebagai variabel independen yang terpisah satu sama lain. Guna mengetahui sejauh mana produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia baik secara individual ataupun bersama-sama studi ini dilakukan.

2. KAJIAN TEORI

Dalam pandangan *Human Capital Theory*, sumber daya manusia diposisikan sebagai aset strategis bernilai ekonomis yang produktivitasnya dapat terus meningkat sepanjang dikembangkan secara berkesinambungan. Becker (1993) memandang investasi pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi sebagai investasi jangka panjang yang berdampak pada kemampuan, daya saing, sekaligus produktivitas tenaga kerja. Gagasan tersebut memperoleh penguatan dari teori *Human Resource Management* (HRM), yang menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis lewat berbagai fungsi, termasuk pelatihan dan pengembangan. Armstrong (2020) mendefinisikan HRM sebagai cara mengelola tenaga kerja demi mendongkrak kinerja dan produktivitas organisasi. Kompetensi, keterampilan, dan kesiapan kerja karyawan dapat terasah lewat pelatihan serta pengembangan yang dirancang secara terarah, sehingga pada akhirnya turut menopang tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), metodologi kuantitatif berakar pada paradigma positivisme yang ditujukan untuk mengamati sampel atau populasi spesifik menggunakan alat ukur penelitian, yang hasilnya kemudian diolah secara komputasi statistik. Penerapan metode asosiatif ini selaras dengan sasaran studi, yakni mengevaluasi hubungan kausalitas antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan SDM (X_2) terhadap produktivitas kerja staf (Y). Melalui rancangan ini, diharapkan diperoleh bukti faktual mengenai besarnya kontribusi variabel bebas tersebut guna mendukung perumusan kebijakan manajerial SDM. Penelitian ini bertempat di 100 Sunset Hotel Kuta Badung, Jalan Sunset Road No. 100, Bali—sebuah unit

usaha akomodasi berbintang yang memiliki skema pelatihan dan pengembangan pegawai yang relevan dengan topik bahasan.

Sugiyono (2022) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi berisi objek atau subjek berkarakteristik khusus menurut keputusan peneliti, yang digunakan sebagai bahan penelitian dan dasar kesimpulan. Seluruh karyawan 100 Sunset Hotel Kuta Badung, berjumlah 100 orang berada pada beragam departemen Housekeeping, Front Office, Food and Beverage, Kitchen, Maintenance, HR/Admin, Security, serta Sales and Marketing menjadi populasi dalam penelitian ini. Karena berada dalam satu sistem organisasi dengan peluang yang relatif setara untuk mengikuti pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia, seluruh karyawan dilibatkan sebagai populasi. Ditambah lagi, tiap departemen memiliki peran yang saling menunjang dalam kelancaran operasional hotel, sehingga gambaran menyeluruh mengenai gambaran komprehensif mengenai seberapa besar dampak pelatihan serta pembinaan sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas pegawai dapat teridentifikasi.

Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), yakni menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Karena itu, keseluruhan 100 karyawan 100 Sunset Hotel Kuta Badung menjadi sampel penelitian. Pemilihan teknik ini didasari pertimbangan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, sehingga seluruh anggotanya bisa dijadikan responden dan data yang terkumpul lebih representatif dalam mencerminkan karakteristik populasi secara utuh.

Jenis data yang digunakan mencakup data kualitatif dan kuantitatif. Hasil perolehan nilai dari lembar angket mengenai pelatihan, peningkatan kapasitas pegawai, serta output kinerja dimasukkan dalam kelompok data kuantitatif. Sementara itu, rekam latar belakang usaha, tata kelola struktur, dan program peningkatan mutu SDM pada 100 Sunset Hotel Kuta Badung merupakan data kualitatif. Peneliti memanfaatkan dua tingkatan sumber data, yakni data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung lewat wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para informan, sedangkan rujukan pendukung seperti arsip perusahaan, buletin riset, literatur relevan, dan jurnal ilmiah ditempatkan sebagai sumber sekunder.

Pengimpunan data lapangan digerakkan melalui empat jalur, yakni observasi, penggalian data lewat wawancara, studi dokumentasi, serta angket. Teknik pengamatan langsung dimanfaatkan untuk meninjau secara nyata kondisi ekosistem kerja, dinamika pelatihan, penguatan kapasitas SDM, serta tingkat efektivitas kerja staf di 100 Sunset Hotel Kuta Badung. Wawancara dilangsungkan bersama pihak manajemen dan karyawan untuk menggali informasi pendukung penelitian. Profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta dokumen terkait lainnya dihimpun lewat dokumentasi. Sementara itu, kuesioner berskala Likert menjadi instrumen utama untuk mengukur persepsi responden terhadap sebelum data diolah lebih lanjut, tingkat keabsahan dan keandalan instrumen riset diverifikasi terlebih dahulu melalui uji validitas serta reliabilitas. Sejauh mana kuesioner mampu mengukur konstruk variabel pelatihan, peningkatan kapasitas pegawai, serta efektivitas kerja dievaluasi secara spesifik lewat pengujian validitas tersebut dan instrumen dinyatakan valid bila nilai korelasi tiap butir pernyataan melampaui nilai r tabel (Sugiyono, 2022). Tingkat konsistensi instrumen selanjutnya diperiksa lewat uji reliabilitas, dengan patokan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sebagai tanda instrumen reliabel (Ghozali, 2021). Kepastian mengenai kelayakan data dalam

model regresi linier berganda diperoleh dengan menjalankan uji asumsi klasik, yang terdiri atas evaluasi normalitas sebaran, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas, sesudah kuesioner lolos verifikasi validitas dan reliabilitas. (Ghozali, 2021).

Pemodelan statistik digerakkan lewat analisis regresi linier berganda dengan batuan SPSS guna menguji implikasi skema pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM terhadap hasil kerja karyawan, baik secara mandiri ataupun kolektif. Selain mengukur daya penjelas variabel independen via koefisien determinasi, hipotesis penelitian diverifikasi menggunakan pengujian statistik t dan F. Pengaruh parsial diukur lewat Uji t, sementara pengaruh gabungan dibuktikan lewat Uji F. Kriteria penarikan kesimpulan berpatokan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$; hipotesis dinyatakan terbukti bila p-value $< 0{,}05$ dan tidak terbukti apabila p-value $\geq 0{,}05$ (Ghozali, 2021). Melalui tahapan penelitian tersebut, deskripsi faktual yang cermat mengenai dampak kegiatan pelatihan serta peningkatan kapasitas pegawai terhadap output kerja mereka di 100 Sunset Hotel Kuta Badung diharapkan dapat terungkap secara jelas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi validitas, seluruh butir instrumen dikonfirmasi valid karena perolehan koefisien korelasi (r hitung) melampaui patokan r tabel senilai $0{,}361$. Temuan tersebut menegaskan bahwa indikator pada kuesioner mampu mengukur konstruk pelatihan, peningkatan kapasitas pegawai, dan output kerja dengan presisi. Uji keabsahan data ini digerakkan dengan mengorelasikan skor masing-masing butir terhadap total nilai variabelnya.

Atas dasar itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan layak dipakai sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,808	0,361	Valid
	X1.2	0,833	0,361	Valid
	X1.3	0,744	0,361	Valid
	X1.4	0,758	0,361	Valid
	X1.5	0,806	0,361	Valid
	X1.6	0,782	0,361	Valid
	X1.7	0,795	0,361	Valid
	X1.8	0,811	0,361	Valid
	X1.9	0,768	0,361	Valid
	X1.10	0,774	0,361	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0,758	0,361	Valid
	X2.2	0,911	0,361	Valid
	X2.3	0,724	0,361	Valid
	X2.4	0,674	0,361	Valid
	X2.5	0,742	0,361	Valid
	X2.6	0,788	0,361	Valid
	X2.7	0,801	0,361	Valid
	X2.8	0,736	0,361	Valid
	X2.9	0,784	0,361	Valid
	X2.10	0,817	0,361	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,909	0,361	Valid
	Y2	0,913	0,361	Valid
	Y3	0,823	0,361	Valid
	Y4	0,764	0,361	Valid
	Y5	0,807	0,361	Valid
	Y6	0,781	0,361	Valid
	Y7	0,756	0,361	Valid
	Y8	0,832	0,361	Valid
	Y9	0,789	0,361	Valid
	Y10	0,801	0,361	Valid

Kriteria reliabilitas juga berhasil dipenuhi oleh ketiga konstruk riset (pelatihan, penguatan kapasitas SDM, serta produktivitas staf), sebagaimana terbukti dari capaian Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang $0{,}60$. Hal ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi pada alat ukur yang digunakan. Ini menandakan konsistensi yang baik pada seluruh instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Alpha*	Ket
Pelatihan (X1)	0,847	0,60	Reliabel

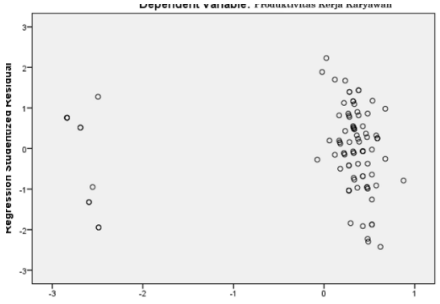
Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Alpha*	Ket
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,768	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,974	0,60	Reliabel

Syarat regresi linear berganda telah terpenuhi oleh data penelitian ini, sebagaimana tampak dari hasil uji asumsi klasik. Pemodelan regresi dikonfirmasi berdistribusi normal berdasarkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan sebaran data menyusuri garis diagonal, didukung kurva histogram berbentuk lonceng. Sementara itu, tidak ditemukannya masalah multikolinearitas antarvariabel independen dibuktikan lewat besaran VIF di bawah 10 serta nilai *Tolerance* yang berada di atas angka 0,10 pada konstruk pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM. Ini berarti gejala multikolinearitas antarvariabel independen tidak ditemukan, sehingga model regresi layak dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 3. Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Pelatihan (X_1)	0,652	1,534
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)	0,652	1,534

Berdasarkan evaluasi heteroskedastisitas, model regresi dikategorikan aman dari varians residual yang tidak sama. Sebagaimana disajikan pada Gambar 1, pola sebaran plot pada grafik *Scatterplot* tampak tidak teratur di sekitar sumbu *Y* (baik di atas maupun di bawah angka nol) serta tidak membentuk struktur geometris tertentu.



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Melalui pendekatan analisis regresi linier berganda berbasis SPSS, terbukti bahwa peningkatan efektivitas kerja staf dipengaruhi secara positif oleh variabel pelatihan serta penguatan kapasitas SDM. Adapun bentuk model matematis persamaan regresi yang diperoleh disajikan di bawah ini:

$$Y = 2{,}639 + 0{,}496X_1 + 0{,}436X_2$$

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	2,639	3,765	0,000
Pelatihan (X1)	0,496	5,513	0,000
Pengembangan SDM (X2)	0,436	4,792	0,000

Nilai konstanta sebesar 2,639, koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,496, dan koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X2) sebesar 0,436 diperoleh dari persamaan regresi tersebut. Karena bertanda positif, koefisien-koefisien ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan akan ikut terdongkrak seiring peningkatan pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia.

Melalui uji parsial, hipotesis awal terkonfirmasi sebab angka t hitung (5,513) berada di atas nilai t tabel (1,669) dengan ambang signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) Dengan demikian, terbukti secara empiris bahwa program pelatihan secara parsial berkontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai 100 Sunset Hotel Kuta Badung. Ini mengindikasikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan

dalam menuntaskan pekerjaannya ikut terdongkrak oleh pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Peningkatan kompetensi dan terbukanya kesempatan Efektivitas kerja staf turut terbukti terdongkrak melalui jalur promosi dan jenjang karier yang menjadi bagian integral dari manajemen SDM. Baik variabel intervensi pelatihan maupun pengembangan kapasitas SDM sama-sama terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung, sebagaimana diperlihatkan hasil uji simultan berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	F Hitung	Sig.
Regresi	1596,791	0,000

Nilai F hitung sebesar 1.596,791 Melalui pengujian statistik F, variabel pelatihan dan penguatan kapasitas SDM terbukti secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan dalam mendongkrak produktivitas pegawai 100 Sunset Hotel Kuta Badung. Capaian nilai F hitung yang berada di atas F tabel 3,09 dengan p -value = 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menjadi landasan utama diterimanya pengujian gabungan ini. Adapun nilai R Square sebesar 0,971 pada uji koefisien determinasi menandakan bahwa 97,1% variasi produktivitas kerja karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung Perubahan pada variabel terikat mampu diterangkan secara signifikan melalui faktor pelatihan dan penguatan kapasitas SDM. Adapun sisa proporsi sebesar 2,9% ditentukan oleh elemen-elemen eksternal di luar batasan variabel yang dianalisis dalam studi ini.

PEMBAHASAN

Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan oleh pelatihan, sebagaimana tercermin dari temuan penelitian ini. Semakin optimal pelatihan yang disediakan perusahaan, semakin besar pula produktivitas kerja yang terwujud. Pekerjaan dapat dituntaskan secara lebih efektif dan efisien berkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang terus terasah lewat pelatihan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada deskripsi variabel pelatihan adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, disusul kontribusi pelatihan dalam mengasah keterampilan kerja karyawan. Ini menandakan bahwa manfaat nyata bagi peningkatan kemampuan kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas diperoleh dari pelatihan yang selaras dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Human Capital Theory yang digagas Becker turut mendukung temuan ini, yang menyebutkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan produktivitas yang lebih tinggi sebagai konsekuensinya dapat ditingkatkan lewat investasi berupa pelatihan. Penelitian terdahulu oleh Sadjuni dkk. (2022) turut memperkuat hasil ini dengan temuan serupa, yaitu pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pendapat Dessler (2017) pun Konsistensi tersebut didukung oleh bukti empiris dari studi sebelumnya, di mana terungkap bahwa kompetensi kerja karyawan didongkrak lewat pelatihan agar pekerjaan dapat dijalankan secara lebih efektif. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat bukti empiris bagi Human Capital maupun teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang memandang pelatihan sebagai investasi organisasi untuk mendongkrak kompetensi karyawannya.

Secara praktis, hal ini mengisyaratkan pentingnya 100 Sunset Hotel Kuta Badung mempertahankan dan terus menyempurnakan mutu program pelatihan

yang sesuai kebutuhan pekerjaan, demi produktivitas kerja karyawan yang terus meningkat. Karena hanya mengambil satu objek penelitian, hasil kajian ini belum dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan. Perluasan objek penelitian serta penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinanpun disarankan bagi penelitian selanjutnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Bukti empiris menegaskan bahwa efektivitas kerja staf pada 100 Sunset Hotel Kuta Badung dipengaruhi secara nyata oleh peningkatan kualitas SDM. Maksimasi fasilitas serta program penguatan sumber daya manusia berbanding lurus dengan peningkatkan produktivitas para pekerja. Kompetensi, kemampuan, dan kesiapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya ikut terdongkrak oleh pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya turut mendongkrak produktivitas kerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada deskripsi variabel pengembangan sumber daya manusia adalah kesempatan yang disediakan perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, disusul kontribusi pengembangan dalam menguatkan kompetensi kerja. Ini menandakan bahwa faktor penting pendongkrak produktivitas kerja karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung adalah kesempatan mengikuti program pengembangan serta penguatan kompetensi.

Human Capital Theory turut mendukung temuan ini, yang memandang Pengalokasian aset jangka panjang melalui pembinaan SDM terbukti memicu eskalasi kualitas sekaligus daya saing produktivitas para pegawai. Penelitian terdahulu oleh Sadjuni dkk. (2022) turut memperkuat hasil ini, yang menyatakan eskalasi output kerja staf yang dipicu secara signifikan dan searah oleh program peningkatan kapasitas SDM. Pendapat Armstrong (2020) yang memandang pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya jangka panjang untuk mendongkrak kapasitas dan kompetensi karyawan serta Hasibuan (2019) yang menyebut pengembangan sumber daya manusia mampu mendongkrak mutu kerja dan kesiapan karier karyawan turut sejalan dengan hasil penelitian ini.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat bukti empiris bagi Human Capital Theory maupun teori Human Resource Management, yang memandang Upaya pembinaan SDM difungsikan sebagai bentuk penanaman modal korporasi guna mengakselerasi kapabilitas dan output kerja para staf. Secara praktis, hal ini mengisyaratkan pentingnya 100 Sunset Hotel Kuta Badung mempertahankan dan menguatkan program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan lanjutan, coaching, dan pengembangan karier demi produktivitas kerja karyawan yang terus meningkat.

Karena hanya mengambil satu objek penelitian, hasil kajian ini belum dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan. Perluasan objek penelitian serta penambahan elemen penjelas tambahan yang mencakup aspek suasana tempat kerja, stimulasi performa staf, serta pola pengarahan atasan, pun disarankan bagi penelitian selanjutnya, agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh.

Pelatihan dan Pengembangan SDM Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan Ketika diuji secara bersamaan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan di 100 Sunset Hotel Kuta Badung. Ini menandakan bahwa kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dapat terdongkrak lewat pelaksanaan pelatihan yang efektif berikut pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Kombinasi kedua variabel ini memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi peningkatan produktivitas kerja, dibandingkan bila hanya salah satu aspek saja yang diterapkan.

Human Capital Theory yang dikemukakan Becker turut mendukung temuan ini, yang menyebutkan bahwa kualitas tenaga kerja dan produktivitas yang meningkat sebagai dampaknya dapat didongkrak lewat investasi organisasi melalui intervensi pelatihan dan penguatan kapasitas SDM, di mana kegiatan pelatihan difungsikan untuk memacu penguasaan keahlian kerja dalam periode waktu terbatas, sementara pengembangan sumber daya manusia berperan menyiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar lewat penguatan kompetensinya.

Teori Dessler (2017) yang menyatakan pelatihan bertujuan mendongkrak kompetensi kerja karyawan dan Armstrong (2020) yang menerangkan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses jangka panjang untuk mendongkrak kapasitas serta mutu karyawan turut sejalan dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian, pelatihan dan Efektivitas performa staf dapat diakselerasi secara maksimal melalui kombinasi komplementer dari elemen penguatan kapasitas SDM dan program peningkatan keterampilan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat bukti empiris bagi Human Capital Theory bahwa produktivitas kerja dapat didongkrak lewat investasiBertumpu pada program penguatan keterampilan teknis serta efektivitas pengelolaan SDM. Secara praktis, hal ini mengisyaratkan pentingnya 100 Sunset Hotel Kuta Badung mempertahankan sekaligus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, demi kompetensi dan produktivitas kerja karyawan yang terus meningkat.

Karena hanya mengambil satu objek penelitian, hasil kajian ini belum dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan. Perluasan objek penelitian serta penambahan berbagai dimensi penjelas tambahan yang mencakup aspek suasana tempat kerja, stimulasi performa staf, maupun tata kelola kepemimpinan,dan kompensasi pun disarankan bagi penelitian selanjutnya, agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh.

Produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi seiring semakin baiknya pelaksanaan program pelatihan. Eskalasi output kerja staf yang dipicu secara searah dan berdampak nyata, juga terbukti dihasilkan oleh pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Kompetensi, kesiapan karier, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya mendongkrak produktivitas kerja dapat terus terasah lewat program pengembangan yang berkelanjutan. Baik pelatihan maupun keberhasilan perbaikan output kerja staf pada 100 Sunset Hotel Kuta Badung dipicu secara efektif oleh kombinasi dua aspek vital, program edukasi kerja dan pembinaan sumber daya manusia.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Temuan analisis ini mengantarkan pada konklusi bahwa peningkatan output kerja karyawan pada 100 Sunset Hotel Kuta Badung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penerapan program pembinaan SDM serta pelatihan teknis. Peningkatan kompetensi dasar,

pemahaman, dan keterampilan operasional para pegawai terjadi berkat dorongan materi pelatihan yang terstruktur, sehingga performa kerja yang dihasilkan makin maksimal. Kualitas eksekusi pelatihan yang kian prima secara otomatis mengakselerasi tingkat produktivitas para staf. Selain itu, peningkatkan kapasitas SDM yang kontinu juga terbukti memberikan implikasi nyata terhadap penguatan kompetensi, kesiapan profesional, serta ketahanan kerja dalam menjawab tantangan operasional. Dalam kerangka gabungan (simultan), dua instrumen ini pelatihan dan penguatan SDM menjadi tumpuan utama dalam menggenjot kinerja pegawai hotel tersebut.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, 100 Sunset Hotel Kuta Badung disarankan terus membenahi mutu program pelatihannya lewat penyusunan materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang lebih efektif, serta pelaksanaan pelatihan secara berkala agar kompetensi karyawan terus terasah. Program pengembangan sumber daya manusia lewat coaching, mentoring, perencanaan karier, dan sistem promosi berbasis kinerja juga perlu diperkuat perusahaan, sehingga karyawan memiliki kesempatan mengembangkan kemampuan dan mendongkrak produktivitas kerja secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan disarankan mengintegrasikan Penguatan keunggulan bersaing serta peningkatkan kualitas layanan perusahaan diakselerasi lewat penerapan program edukasi dan penguatan kapasitas SDM yang terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia.

Bagi Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja, Pengayaan kepustakaan ilmiah dan bahan analisis bagi ranah tata kelola SDM khususnya materi seputar program edukasi, pembinaan staf, serta peningkatkan output kerja menjadi luaran yang diharapkan dari riset ini. Bagi Mahasiswa, kerangka pemikiran di dalamnya juga difungsikan sebagai bahan perbandingan akademik dalam pengembangan karya ilmiah lanjutan oleh para mahasiswa sekaligus menambah wawasan mengenai faktor-faktor pendorong produktivitas kerja.

Perluasan objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri lain disarankan bagi peneliti selanjutnya, perluasan daya jangkau hasil studi dapat dicapai melalui pelibatan sejumlah faktor determinan lain yang diperkirakan berimplikasi pada kinerja staf, antara lain stimulasi kerja, dinamika manajerial, kondisi lingkungan operasional, serta budaya kerja.maupun sistem kompensasi serta penggunaan metode analisis yang lebih komprehensif juga disarankan, sehingga hasil penelitian yang lebih mendalam dapat diperoleh.

6. DAFTAR RUJUKAN

Armstrong, M. 2020. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. Chicago: University of Chicago Press.

Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2024). Tingkat Penghunian Kamar Akomodasi Provinsi Bali 2023. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

Brown, D. R. (2021). An experiential approach to organization development (8th ed.). Pearson.

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023). Siaran pers: Menparekraf optimistis target kinerja Kemenparekraf tahun 2023 dapat tercapai.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Putri, A., & Ferdian, F. (2025). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa". Jurnal Ilmiah PERKUSI, 7(2), 93–101.

Pramanta, M. D., & Dewi, A. A. S. K. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Nitra Jaya Konveksi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 12(9), 1816–1825.

Rahmatullah, A. (2022). "Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan". Jurnal Ilmu Manajemen, 14(3), 233–245.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Essentials of Organizational Behavior (15th ed.). pearson education.

Sadjuni, N. L. G. S., Andini, N. L. M. P., & Jata, I. W. (2024). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di Mercure Bali Sanur Resort". Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM), 3(2), 137–150.

Sugiyono. 2022. Prof_dr_sugiyono_metode_penelitian_kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wardani, S., Wahyuningsih, A. (2024). "Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun Kabupaten Ponogoro" Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia, 5(1) 55-68

Wulandari, S., & Setiawan, T. (2024). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Adopsi Teknologi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya". Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 55