

Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engagement* Di The ZHM Premiere Hotel Padang

Nur Hilal¹, Feri Ferdian²

Universitas Negeri Padang
e-mail: nurhilal374@gmail.com

Abstract. *The motivation of this study is to find problems related to training and employee management. The research used is quantitative. The research data used primary and secondary data. The population of this study consisted of employees of ZHM Premier Padang. The research sample was 90 consumers with non-probability sampling techniques. Data was collected through likert scale questionnaires that were tested for validity and reliability. Data processed with SPSS 25.00. Training is in the category of quite agreeable at 53.33% and the Employee Engagement variable shows the agree category with a percentage of 52.22%. The training value (X) has a Beta or Standardized Coefficient of 0.507 with a calculated T (6.456) with a significance of $0.000 < 0.05$ with a positive and significant effect on purchasing decisions (Y). An R Square value of 0.321 was obtained, meaning that the influence of the training variable (X) had an effect on employee engagement (Y) with a positive value of 32.1% and 67.9% was influenced by other factors. So it can be concluded that there is a significant influence between the training variable (X) and employee engagement (Y).*

Keywords: *Training, Employee Engagement and Hotels.*

Abstrak. Motivasi penelitian ini adalah untuk menemukan permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan dan employee management. Penelitian yang dipakai adalah kuantitatif. Data penelitian memakai data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan ZHM Premier Padang. Sampel penelitian sebanyak 90 konsumen dengan teknik non-probability sampling. Data dikumpulkan melalui angket skala likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Data diolah dengan SPSS 25.00. Pelatihan berada pada kategori cukup setuju yaitu 53,33%, dan variabel *Employee engagement* menunjukkan kategori setuju dengan persentase 52,22%. Pada nilai pelatihan (X) punya *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.507 dengan T hitung (6.456) dengan signifikan $0.000 < 0.05$ dengan berpengaruh positif dan signifikan pada keputusan pembelian (Y). Skor *R Square* 0,321 artinya pengaruh variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap *employee engagement* (Y) dengan nilai positif 32,1% serta 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap *employee engagement* (Y).

Kata kunci : *Pelatihan, Employee engagement dan Hotel.*

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah cabang perekonomian terbesar, karena perkembangannya cukup luas dan bertambah setiap tahunnya. Wijayanto (2013) pariwisata adalah perjalanan singkat dari satu tempat untuk mendapatkan kebahagiaan dengan lingkungan pada dimensi sosial budaya, alam, dan ilmu pengetahuan (Bahiyah et al., 2018). Pariwisata Sumatera Barat jadi salah satu daya tarik yang banyak didatangi wisatawan lokal ataupun mancanegara karena Sumatera Barat punya posisi yang strategis dengan wisata budaya dan wisata pantai yang berbeda. Padang merupakan kota wisata oleh karena itu pembangunan hotel di Kota Padang merupakan pembangunan yang cukup cepat sehingga tidak sedikit hotel di Kota Padang dengan kualitas bintang tiga dan empat, salah satunya yaitu The ZHM Premiere Hotel Padang.

Menurut Ayu et al (2016), keterikatan karyawan adalah situasi di mana anggota organisasi mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Employee engagement merupakan suatu hubungan kerja yang terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, tidak hanya bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja dengan sungguh-sungguh, mengerjakan pekerjaan tanpa penundaan dan menggunakan waktu kerja secara efektif (Tritch, 2010). tenaga kerja dibutuhkan untuk menambah daya produksi suatu industri (Nimalathasan, 2012)

Selain mampu berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan, karyawan yang terlibat relatif lebih loyal sehingga kecil kemungkinannya untuk pergi dari perusahaan tempat mereka bekerja (Macey dan Schneider, 2008). Jika kita melihat dari konsep komitmen itu sendiri, komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa memiliki pada pekerjaan atau perusahaannya, karyawan kemudian merasa berkomitmen pada perusahaan, mereka berusaha menyumbangkan pekerjaannya untuk karir pribadinya dan juga untuk perusahaan. Karyawan yang berdedikasi antusias dan energik dalam pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2016) ada tiga aspek dalam membangun keterikatan karyawan yaitu pemberdayaan, komitmen dan penerimaan. Ketepatan waktu juga menandakan kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mengakhiri pekerjaan, tidak mudah lelah, dan gigih dalam bekerja. Engagement menandakan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan, kebanggaan terhadap pekerjaannya, serta inspirasi dan tantangan dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memakai penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang sebanyak 142 orang dengan sampel 90 orang. Data penelitian memakai data primer dan sekunder. Instrumen penelitian berupa angket skala likert yang berisi kalimat-kalimat positif yang berkaitan dengan variabel penelitian. Pengujian perangkat memakai uji validitas dan reliabilitas. Tata cara pengambilan data mentah dari hasil survei dan deskripsi data. Uji perlunya penelitian dengan uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Variabel Pelatihan

Tabel 1. Deskripsi Penilaian Responden Tentang Pelatihan

Kategori	Batas Interval Rata - Rata	Frekuensi (Orang)	Persentase %
Sangat Setuju	4,21 - 5,00	2	2,23
Setuju	3,41 - 4,20	40	44,44
Cukup Setuju	2,61 - 3,40	48	53,33
Tidak Setuju	1,81 - 2,60	9	10
Total		90	100

Penilaian responden tentang pelatihan 2,23% responden kategori sangat setuju, pada kategori setuju 44,44%, selanjutnya pada kategori cukup setuju 53,33, pada kategori tidak setuju 10%.

2. *Employee engagement*

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Responden Tentang Variabel *employee engagement*

Kategori	Batas Interval Rata - Rata	Frekuensi (Orang)	Persentase %
Sangat Setuju	4,21 - 5,00	2	2,23
Setuju	3,41 - 4,20	40	44,44
Cukup Setuju	2,61 - 3,40	48	53,33
Tidak Setuju	1,81 - 2,60	9	10
Total		90	100

Penilaian responden kategori setuju 52,22%, selanjutnya pada kategori cukup setuju 47,78%.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Variabel Pelatihan Terhadap *Employee Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TX	TY
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.1444	41.4111
	Std. Deviation	3.19607	3.65013
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.084
	Positive	.081	.084
	Negative	-.071	-.066
Test Statistic		.081	.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.155 ^c

Skor *Asymp Sig* variabel pelatihan adalah 0,200 dengan skor signifikansi >0,05, dan hasil uji normalitas *employee engagement* adalah 0.155, maka berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

**Tabel 4. Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
TY	Based on Mean	.842	11	75	.600
	Based on Median	.824	11	75	.617
	Based on Median and with adjusted df	.824	11	56.801	.617
	Based on trimmed mean	.858	11	75	.584

Skor signifikansi 0,584 dan tingkat signifikansi $> 0,05$.

3. Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY *	Between Groups	(Combined)	493.546	14	35.253	3.819	.099
TX	Groups	Linearity	381.154	1	381.154	41.296	.087
		Deviation from Linearity	112.392	13	8.646	.937	.520
	Within Groups		692.243	75	9.230		
	Total		1185.789	89			

Skor sig 0.502 dengan taraf signifikansi $\geq 0,05$.

D. Pengujian Hipotesis

Ha: Adanya pengaruh antara pelatihan (X) dengan *employee engagement* (Y) di The ZHM Premier Hotel Padang.

Ho: Tidak adanya pengaruh antara pelatihan (X) dengan *employee engagement* (Y) di The ZHM Premier Hotel Padang.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Nilai Signifikansi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.154	1	381.154	41.685	.000 ^b
	Residual	804.635	88	9.144		
	Total	1185.789	89			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

Tabel 7. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.655	3.539		5.271	.000
	TX	.647	.100	.567	6.456	.000

a. Dependent Variable: TY

Skor F 41,685 sig. 0,000 ≤ 0,05 dan mendapatkan skor t hitung 6,456 pada tingkat sig. 0,005 < 0,05 yang berarti variabel X bisa menguraikan variabel Y secara signifikan. Maka, variabel pendidikan berpengaruh pada variabel keterikatan karyawan, hingga Ha diterima dan Ho ditolak

$$Y = a + b X$$

$$Y = 18.655 + 0,647 X$$

Koefisien regresi 0.647 dengan skor sig. 0.005 < 0.05. Tiap penambahan 1 satuan pelatihan (X) akan menambah 0.058 satuan *employee engagement* (Y).

2. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.314	3.02384

a. Predictors: (Constant), TX

R-squared = 0,321 yang berarti besarnya pengaruh variabel pendidikan (X) pada *employee engagement* (Y) adalah 32,1%, 67,9% dari faktor lain.

D. Pembahasan

1. Pelatihan (X)

Variabel pelatihan menandakan kategori cukup setuju 53,33%, pada indikator tujuan pelatihan termasuk kategori cukup setuju 44,45%, pada indikator pelatih/instruktur termasuk kategori cukup setuju 46,67%, pada indikator materi pelatihan termasuk kategori setuju 53,33%, pada indikator metode pelatihan termasuk kategori setuju 63,33% dan pada indikator peserta pelatihan termasuk kategori setuju

35,45%. Berdasarkan hasil persentase skor dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa pelatihan di The ZHM Premier Hotel Padang secara keseluruhan menyatakan cukup setuju dengan pelatihan yang diadakan di hotel tersebut, artinya hotel tersebut mampu memberikan pelatihan yang cukup baik kepada karyawan yang ada di The ZHM Premier Hotel Padang. Khurotin dan Afrianty (2018:196) pelatihan adalah suatu siklus sementara yang memakai metode terarah di mana non-manajer mendapatkan ilmu dan keahlian.

2. *Employee Engagement* (Y)

Variabel *Employee engagement* menandakan kategori setuju dengan persentase 52,22%, indikator semangat dengan kategori setuju dengan persentase 64,44%, pada indikator dedikasi kategori cukup setuju dengan persentase 47,79% dan pada indikator penyerapan kategori setuju dengan persentase 57,78%. Berdasarkan hasil persentase skor dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa *employee engagement* di The ZHM Premier Hotel Padang secara keseluruhan menyatakan setuju dengan *employee engagement* yang ada di hotel tersebut, artinya hotel tersebut mampu melibatkan karyawan dengan baik kepada hotel tersebut.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap *Employee Engagement* di The ZHM Premier Hotel Padang

Skor *beta* atau *standardized coefisien* pelatihan (X) 0,507 dan T hitung sebesar (6,456) dengan signifikansi 0,000 dan 0,05. Skor R-square 0,321 yang berarti pengaruh variabel pendidikan (X) berpengaruh positif pada *employee engagement* (Y) 32,1% dan dipengaruhi 67,9% oleh faktor lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan membuktikan sudah termasuk pada kategori cukup setuju dengan persentase 53,33%.
2. *Employee Engagement* membuktikan sudah termasuk pada kategori setuju dengan persentase 52,22%.
3. Pengaruh pengaruh pelatihan pada *employee engagement* dengan R Square 0,321 dan pengaruh 32,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165-175.
- Bahiyah, C., R, W. H., & Sudarti. (2018). Strategi Pengembangan Potensi Pariwisata di Pantai Duta Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 95–103.
- Batubara, I. H., Sari, I. P., Hariani, P. P., Saragih, M., Novita, A., Lubis, B. S., & Siregar, E. F. S. (2021). Pelatihan Software Geogebra untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Matematika SMP Free Methodist 2. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 854-859.
- Dusauw, A. C., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20.
- Igel, C., Garretto, D., Robbins, M. S., Swerdlow, M., Judge, N., & Dayal, A. (2015). Neuromyelitis optica in pregnancy complicated by posterior reversible encephalopathy syndrome, eclampsia and fetal death. *Journal of Clinical Medicine Research*, 7(3), 193.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 8(1), 47-56.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Muhammad Turmuzi, M., Amrullah, A., Kurniati, N., & Hikmah, N. (2018). Pelatihan Pembuatan Dan Penggunaan Alat Peraga Matematika Sekolah Dasar Di Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat.
- Nimalathan, Balasundaram. 2012. *Job Satisfaction and Employee's Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka*.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *MBIA*, 19(3), 258-272.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Hcbp Pt Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 238-247.
- Nusatria, S., & Suharnomo, S. (2011). *Employee engagement: Antecedents and consequences study pada unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

- Paramarta, W. A., & Kasih, I. G. A. P. (2018). Pelatihan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Sanglah Denpasar dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2).
- Praida, P. K., & Sundaray, B. K. (2020). Training and employee engagement: An impact analysis. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 22(11), 302-317.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rarasanti, P., Ayu, I., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap turnover intention Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Setyo, P. E. (2017). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen best autoworks. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 1(6), 755-764.
- Sihombing, R. (2018). *Analisa Pengaruh Work Values Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Milenial (Studi Pada Karyawan di Cikarang Dan Sekitarnya)* (Doctoral dissertation, President University).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wijayanto, I. H. (2013). *Pengembangan Potensi Pariwisata dalam Perspektif Reinventing Government (Studi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lamongan)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).