SKRIPSI

PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL

Oleh
TITUS EDO ERWANTO
NO. MHS : 315100816

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA
2019

PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana Sains Terapan D IV

Oleh
TITUS EDO ERWANTO
NO. MHS : 315100816

PROGRAM STUDI PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA
2019

PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL

Oleh
TITUS EDO ERWANTO
NO. MHS : 315100816

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Prihatno, M.M	Hari Rachmadi, SE., M.M
NIDN : 0526125901	NIDN : 0505076501

Mengetahui
Ketua Jurusan

Hermawan Prasetyanto, S.Sos, S.ST, M.M
NIDN : 0516057102

BERITA ACARA UJIAN

PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL

SKRIPSI

Oleh

TITUS EDO ERWANTO

NO. MHS : 315100816

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Dan Dinyatakan LULUS

Pada Tanggal : 24 JULI 2019

TIM PENGUJI

Penguji Utama	: RM. Jonet Sinangjoyo, S.Sos, M.Si	: .....
NIDN	: 0518117401	
Penguji II	: Drs. Prihatno, M.M	: .....
NIDN	: 0526125901	
Penguji III	: Hari Rachmadi, SE., M.M	: .....
NIDN	: 0505076501	

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

Drs. Prihatno, M.M
NIDN : 0526125901

HALAMAN MOTTO

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri."

(Ibu Kartini)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua."

(Aristoteles)

"Hanya kebodohan meremehkan pendidikan."

(P.Syrus)

"Ketergesaan dalam setiap usaha membawa kegagalan."

(Herodotus)

"Dia yang tahu, tidak bicara. Dia yang bicara, tidak Tahu.

(Lao Tse)

"Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah."

(Lessing)

"Kesopanan adalah pengaman yang baik bagi keburukan lainnya."

(Cherterfield)

"Siapa yang kalah dengan senyum, dialah pemenangnya."

(A. Hubard)

"Bunga yang tidak akan layu sepanjang jaman adalah kebajikan."

(William Cowper)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga dengan seijin-Nya skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan rasa bahagia dan bangga Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada

1. Orang tua tercinta

   Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga mempersembahkan karya kecil ini kepada bapak dan ibu yang memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih.Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan ibu bahagia, karena aku sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Terima kasih selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami dengan kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku, menjadi yang terbaik.

2. Kakak dan adikku

   Untuk kakak dan adikku tiada yang paling mengharukan saat berkumpul bersama kalian walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan. Terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

3. Kekasihku

Sebagai tanda cinta kasih aku persembahkan karya kecil ini, terimakasih atas perhatianmu dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga engkau pilihan terbaikku dan masa depanku.

4. Sahabatku

Buat sahabatku terimakasih atas bantuanmu doa,nasehat,hiburan,traktiran dan semangat yang tersalurkan darimu.Akan ku ingat sepanjang hidupku terimakasih sahabat.

5. Dosen Pembimbing

Terimakasih bapak, selama ini saya sudah dibimbing, dibantu, diberi nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari bapak.

6. Staf Akademik

Seluruh staf akademik terimakasih atas bantuan kalian.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat-Nya serta dengan usaha sepenuh hati, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana kepariwisataan pada program studi Adminitrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan apakah ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan restoran pada Yellow Star Gejayan Hotel, hasilnya menunjukanPendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yellow Star Gejayan Hotel,keterbatasan yang ditemukan dilapangan adalah susahnya mencari waktu untuk bertemu dengan responden.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berperan, baik secara langsung maupun tidak langsung mewujudkan skripsi ini.

Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya secara tulus iklas penulis ucapkan kepada :

1. Bapak Prihatno selaku Pembimbing I dan Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah dengan sabar dan arif memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Hari Rachmadi selaku Pembimbing II yang telah dengan arif dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan, serta petujuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.
3. Bapak Jonet Sinangjoyo selaku penguji utama yang telah memberi kesempatan pada saya untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Hermawan selaku Ketua Jurusan Program Studi Administrasi Hotel SekolahTinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah melancarkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Panji selaku HRD Yellow Star Gejayan Hotel yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Para responden penelitian yang telah meluangkan waktu untuk menyampaikan berbagai informasi dan mengisi angket penelitian.Semoga bantuan bapak/ibu responden dicatat sebagai amal ibadah oleh Tuhan Yang Maha Kuasa.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak maupun pengembangan ilmu pengetahuan. Tak lupa penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Titus Edo Erwanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……. i

HALAMAN PENGESAHAN……... ii

HALAMAN MOTTO…… iii

HALAMAN BERITA ACARA UJIAN……..... iv

HALMAN PERSEMBAHAN……... v

KATA PENGANTAR……... vii

DAFTAR ISI……. ix

DAFTAR TABEL……. xiii

DAFTAR GAMBAR……..…….. xiv

DAFTAR LAMPIRAN …… xv

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI……. xvi

ABSTRAK……..…….……....xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang…….. 1

B. Batasan Masalah …….. 3

C. Rumusan Masalah……..……... 4

D. Tujuan Penelitian…….. 4

E. Manfaat Penelitian…… 4

1. Manfaat Teoritis…….……. 4

2. Manfaat Praktis……... 5

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori..…… 6

1. Pengertian Pengembangan SDM……. 6

2. Tujuan Pengembangan SDM…….. 11

3. Jenis-jenis Pengembangan SDM……. 15

4. Peserta Pegembangan SDM…… 15

5. Kendala-kendala Pengembangan SDM…….. 19

6. Pengertian kinerja……..... 21

7. Indikator Kinerja Karyawan…… 23

8. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja……... 24

B. Kerangka Pemikiran……. 26

C. Penelitian Terdahulu……. 27

D. Hipotesis…… 29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian…….. 30

B. Lokasi Penelitian…… 30

C. Populasi dan Sampel…….. 30

D. Variabel dan Indikator……...…… 31

1. Variabel Independen……..…… 32

2. Variabel Dependen……..…….. 36

E. Metode Pengumpulan data……. 37

1. Jenis Data……..……. 37

2. Teknik Pengumpulan Data……... 37

3. Pengukuran Variabel…… 38

F. Uji Kelayakan Instrumen…….. 39

1. Uji Validitas Instrumen……... 39

2. Uji Reabilitas Instrumen……. 40

G. Metode Analisi data…….. 41

1. Uji Kelayakan Variabel…….. 42

2. Jenis Analisis…….. 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian …….. 45

1. Gambaran, Lokasi, dan Produk Yellow Star Gejayan Hotel….. 45

2. Fasilitas di Yellow Star Gejayan Hotel…….. 46

3. Struktur Organisasi FnB Department Pada Yellow Star Gejayan 50

B. Analisis Data dan Pembahasan……. 51

1. Karakteristik Responden……. 51

2. Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas……... 54

3. Analisis Hepotesis…….. 58

4. Pembahasan…… 63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan……... 69

B. Saran……. 70

1. Managemen Yellow Star Gejayan Hotel…… 70

2. Mahasiswa……... 70

3. STP AMPTA Yogyakarta……... 71

DAFTAR PUSTAKA…..…… 72

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Usia Responden…… 52

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden…… 53

Tabel 4.3 Data Outlet Responden……. 54

Tabel 4.4 Data Waktu Kerja Responden…….. 55

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas…… 56

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibitas ……. 58

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda……... 59

Tabel 4.8 Anova^{a}…… 62

Tabel 4.9 Model Summary…….. 63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Breakfast Restaurant……..…	47
Gambar 4.2	Sky Lounge……	48
Gambar 4.3	Dewi Spa……...	49
Gambar 4.4	De Vitello Steak House…….	49
Gambar 4.5	Room…….	50
Gambar 4.6	Meeting Room……...	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3 : Contoh Kuesioner

Lampiran 4 : Hasil Olah Data SPSS 23.0

Lampiran 5 : Hasil data Responden

Lampiran 6 : Lembar Bimbingan

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Titus Edo Erwanto

NIM : 315100816

Program Studi : Adminitrasi Hotel

Judul Skripsi : Pengaruh Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Restoran pada Yellow Star Gejayan Hotel Yogyakarta.

Dengan ini menyatakan skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang dituliskan atau diterbitkan orang lain kecuali diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Titus Edo Erwanto

ABSTRAK

PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Yellow Star Gejayan Hotel"

Latar belakang penelitian ini adalah adanya kenyataan bahwa sebuah hotel dalam menjalankan aktivitasnya selalu dilakukan oleh manusia sebagai sumber daya manusia atau pegawai yang dinamis dan memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku yang terus berkembang. Dengan perkembangan dengan pegawai akan mempengaruhi perkembangan organisasi dengan kinerja yang diwujudnyatakan dalam setiap aktifitasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini terbatas dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan restoran di Yellow Star Gejayan Hotel.

Metode yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai restoran. Data di peroleh dari karyawan restoran Yellow Star Gejayan Hotel dengan populasi seluruh karyawan restoran, teknik penarikan sampel diacu dari buku sugiono (2016) dan diperoleh 13 orang responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan menganalisi data yang didapat maka hasilnya yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yellow Star Gejayan Hotel. Hal ini dibuktikan dengan niali hitung sebesar 50,305 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$).

Berdasarkan analisis regersi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi (adj. r^2 square) = 0,925,artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 92.5% sisanya sebesar 7.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dari ketiga variabel tersebut yaitu pendidikan, pelatihan, dan pegembangan karir yangpaling dominan mempegaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan. Dilihat dari hasil nilai t hitung yang paling besar dari ketiga variabel tersebut yaitu sebesar 3,798 dengan probabilitas 0,004 dimana angka tersebut signifikan karena ($p<0,05$).

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Pedidikan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya dunia industry menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan produktivitasnya agar dapat unggul dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kekurang pahaman para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Berbeda dengan mesin, bahan mentah, uang dan metode kerja yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional yang potensial, maka faktor tenaga kerja merupakan alat produksi aktif yang diperlukan untuk menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya yang banyak mengalami perubahan. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Hotel merupakan salah satu bagian dari usaha pariwisata yang penting untuk memenuhi kebutuhan orang bepergian, saat ini konsumen semakin kritis menilai setiap produk yang akan mereka beli untuk mendapatkan kualitas. Dari mulai kualitas pelayanan, kualitas sumber daya manusia yang memberikan pelayanan terhadap tamu, sampai pada akhirnya memperhatikan pemenuhan harapan dari tamu. Kualitas

pelayanan hotel dan sumber daya manusia yang kuat akan mendukung peningkatan perkembangan industri hotel tersebut.

Salah satu caranya, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Oleh karena itu pengelola hotel menyiapkan tenaga-tenaga terlatih yang memiliki keterampilan teknis operasional perhotelan, memberikan bekal pengetahuan tentang standar kompetensi perhotelan serta pelayanan prima dan terciptanya sumber daya manusia yang profesional dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang mampu berdaya saing di industri perhotelan. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009 : 125) bahwa Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills. Salah satu cara yang dilakukan oleh pengelola hotel untuk menyiapkan karyawan yang berkompetensi dengan pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan profesionalisme (in house training, training skill) untuk meningkatkan kualitas

pengelolaan, kemampuan dan keterampilan, serta pelayanan dibidang usaha akomodasi, sehingga mampu menjadi karyawan yang terampil dan unggul.

Pelatihan bertujuan untuk menyiapkan tenaga-tenaga terlatih yang memiliki keterampilan teknis operasional perhotelan serta pelayanan prima dan terciptanya sumber daya manusia yang profesional yang mampu berdaya saing di bidang perhotelan. Kegiatan pelatihan ini dapat ditingkatkan, baik kuantitasnya maupun kualitasnya. Sehingga dapat lebih banyak mencetak sumber daya manusia industri pariwisata yang handal dan profesional sesuai dengan tuntutan kebutuhan, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap meningkatnya kunjungan wisatawan nusantara maupun mancanegara.

Secara khusus dalam pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut peningkatan segala potensi internal kemampuan diri manusia ini adalah didasarkan fakta bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karier.

Dari permasalahan tersebut penulis menarik judul **"PENGARUH USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN PADA YELLOW STAR GEJAYAN HOTEL"**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi

variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini terbatas pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Restoran di Yellow Star Gejayan Hotel.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, dalam penelitian ini maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah ada Pengaruh Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Restoran di Yellow Star Gejayan Hotel ?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini terbatas pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karirberpengaruhterhadap Kinerja Karyawan Restoran di Yellow Star Gejayan Hotel.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

   a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan keilmuan di bidang perhotelan.

b. Dapat digunakan sebagai tambahan informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.

c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang ilmu perhotelan dan untuk menerapkan disiplin ilmu, teori dan konsep yang telah diterima penulis selama kuliah.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman, tentang cara mengetahui adanya korelasi antara pengembangan sumber daya Manusia terhadap Kinerja.

c. Bagi Pihak Hotel

Sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerjanya.