



**EFEKTIVITAS PELATIHAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI SAVALI HOTEL PADANG**

**Iftitah Al Jusi**

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang”  
 iftitahaljusi2@gmail.com

**Hendri Azwar**

 “Studi Manajemen Perhotelan, Departemen Pariwisata, Universitas Negeri Padang”  
 hendriazwar@fpp.unp.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan karyawan dalam mendukung peningkatan kinerja operasional di Savali Hotel Padang. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain eksploratif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan dari berbagai unit kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang telah dilaksanakan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesadaran kerja, kualitas layanan kepada tamu, serta pemahaman prosedur operasional, terutama pada divisi Front Office, Housekeeping, dan Food & Beverage. Meskipun demikian, masih terdapat ruang pengembangan, khususnya dalam penyusunan materi pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan teknis spesifik di beberapa departemen seperti Accounting dan Engineering.

**Kata kunci:** pelatihan karyawan, kinerja, efektivitas, industri perhotelan, Savali Hotel Padang

**Abstract**

This study aims to evaluate the effectiveness of employee training programs in enhancing operational performance at Savali Hotel Padang. Employing a qualitative approach with an exploratory design, data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis involving five informants from various operational departments. The findings reveal that the implemented training initiatives have positively contributed to improving employees' work awareness, service quality, and comprehension of standard operating procedures, particularly within the Front Office, Housekeeping, and Food & Beverage divisions. Nonetheless, there remains scope for further refinement, especially in aligning training content with the technical demands of specific departments such as Accounting and Engineering.

**Keywords:** *employee training, performance, effectiveness, hospitality industry, Savali Hotel Padang*

## **PENDAHULUAN**

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, terutama dalam mendukung sektor pariwisata. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, hotel dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima kepada para tamu, yang hanya dapat diwujudkan melalui kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi strategi penting yang harus dilakukan secara berkelanjutan. Menurut peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No 4 Tahun 2021 tentang usaha hotel menyatakan bahwa “hotel adalah usaha yang menyediakan akomodasi secara harian berupa kamar-kamar di dalam satu atau lebih bangunan, termasuk losmen, penginapan, pesanggrahan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan atau fasilitas lainnya”. Setiap hotel saling berlomba untuk memberikan pelayanan yang maksimal, sehingga banyak hal yang harus diperhatikan salah satunya yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia. Untuk menjaga kualitas layanan yang baik guna menjaga citra hotel kepada tamu, manajemen hotel memberikan penilaian per individu atau karyawan yang berkerja di hotel. Salah satunya melihat bagaimana kinerja karyawan yang dapat dinilai dari hari pertama karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Savali Hotel Padang. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan mendeskripsikan efektivitas pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Savali Hotel Padang

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan eksploratif dengan tujuan mengetahui efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Savali Hotel Padang. Penelitian kualitatif adalah jenis studi yang mencoba memahami fenomena secara metodis melalui penggunaan analisis deskriptif dan interpretative Kristina, (2020). Metode penelitian ini mencakup pengumpulan data melalui wawancara dan analisis dokumen. Sampel yang digunakan yaitu karyawan tetap di Savali Hotel Padang yang direncanakan sebanyak 5 orang. Pemilihan informan penelitian ini dilakukan secara purposive sampling untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan mendengarkan dan mentranskrip serta menggunakan perangkat lunak *NVivo*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lima informan yang merupakan karyawan tetap Savali Hotel Padang, menjelaskan keterlibatan dalam pelatihan yang pernah di lakukan dengan 5 indikator dan sub indikatornya, sebagai berikut :

1. Tujuan pelatihan
  - a. Meningkatkan kesadaran akan pekerjaan  
Berdasarkan wawancara dengan informan menyatakan bahwasannya pelatihan membantu dalam meningkatkan kesadaran akan pekerjaan terutama dalam pelayanan tamu, standar operasional dan kerjasama tim guna meningkatkan performa yang baik.
  - b. Meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan  
Selain peningkatan kesadaran kerja, pelatihan di Savali Hotel Padang juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Hal ini penting mengingat pelayanan merupakan aspek utama dalam industri perhotelan yang secara langsung memengaruhi kepuasan dan loyalitas tamu.

2. Materi

Salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pelatihan karyawan adalah sejauh mana materi pelatihan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks Savali Hotel Padang, hasil wawancara menunjukkan bahwa efektivitas materi pelatihan tidak bersifat merata antar departemen, melainkan sangat bergantung pada kesesuaian materi dengan kebutuhan dan tugas spesifik masing-masing divisi.

### 3. Metode yang digunakan

Pelaksanaan pelatihan di Savali Hotel Padang menggunakan metode yang cukup beragam dan bersifat partisipatif. Salah satu metode utama yang digunakan adalah seminar, di mana pelatihan disampaikan oleh narasumber melalui presentasi yang terstruktur. Narasumber umumnya merupakan pihak yang memiliki kompetensi sesuai dengan topik pelatihan yang dibahas. Seminar tersebut tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga dilengkapi dengan ruang diskusi dan sesi tanya jawab.

### 4. Kualifikasi peserta

Salah satu aspek penting dalam efektivitas pelatihan adalah kesesuaian antara materi pelatihan dengan tingkat penguasaan awal peserta. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Savali Hotel Padang, diketahui bahwa sebagian besar informan telah memiliki dasar pengetahuan mengenai materi pelatihan yang akan diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh manajemen telah sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang peserta pelatihan Kemandirian

#### a. Membuat Keputusan yang tepat

Kemampuan membuat keputusan yang tepat ini didukung oleh pelatihan kerja, di Savali Hotel Padang karyawan didorong untuk memiliki kemampuan berpikir kritis dan bertindak secara mandiri dalam menghadapi situasi-situasi tertentu pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta pengalaman kerja di lapangan. Tetapi apabila terdapat permasalahan yang belum menemui titik terangnya, biasanya karyawan langsung melaporkan kepada atasan agar ditangani. Sebagaimana pernyataan berikut disampaikan:

#### b. Bertanggung jawab atas pekerjaan

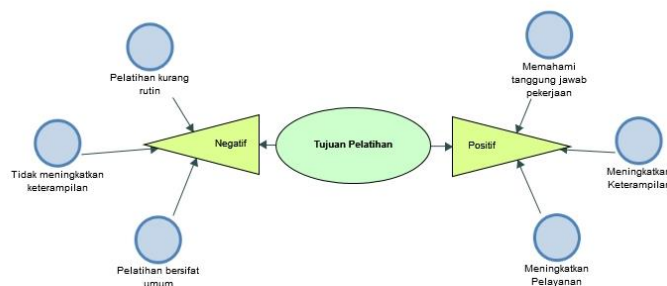
Hal ini menekankan pada sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kesadaran penuh, tanpa harus selalu diawasi atau diingatkan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dan transkrip menggunakan perangkat lunak Nvivo maka diperoleh pembahasan terhadap lima informan yang merupakan karyawan tetap Savali Hotel Padang. Untuk penjelasan mengenai pelatihan kerja terdapat lima indikator yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pelatihan Kerja

#### a. Tujuan Pelatihan



**Gambar 1. Concept Map Sense**

*Sumber : Olahan Data Pribadi*

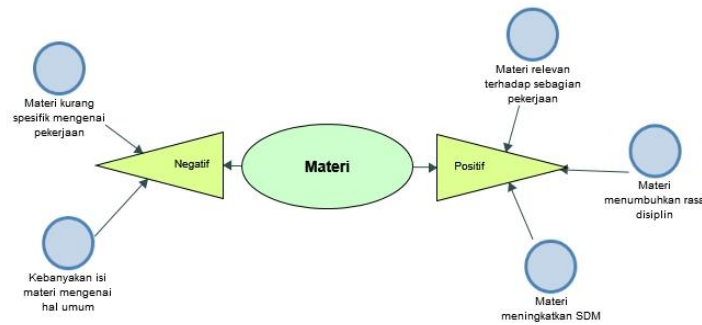
Pada gambar 1. dapat dijelaskan bahwa concept map hasil wawancara mengungkapkan beberapa temuan yang perlu diperhatikan oleh manajemen Savali Hotel Padang. Secara umum, respon positif ditunjukkan oleh beberapa informan yang menyatakan bahwa pelatihan telah membantu mereka dalam memahami tanggung jawab kerja secara lebih jelas, meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas harian, serta memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada tamu.

Namun demikian, sebagian informan merasa ketidakpuasan terhadap pelatihan yang dinilai terlalu umum, kurang relevan bagi divisi tertentu seperti accounting dan engineering,

serta tidak dilaksanakan secara rutin, sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan di Savali Hotel Padang belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat ketidaksesuaian materi dan kurangnya frekuensi pelaksanaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh dan pendekatan pelatihan yang lebih terstruktur serta relevan dengan kebutuhan tiap departemen. Hal ini sejalan dengan pendapat Ribeiro dan Putra (2023) yang menekankan pentingnya penyesuaian pelatihan dengan tugas karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian visi perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

b. Materi



**Gambar 2. Concept Map Sense**

*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Berdasarkan analisis concept map pada Gambar 2 dan hasil wawancara, diketahui bahwa materi pelatihan di Savali Hotel Padang memberikan dampak signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan pelatihan, khususnya dalam meningkatkan kualitas SDM dan menumbuhkan disiplin kerja melalui pemahaman SOP. Materi dinilai relevan dengan tugas karyawan, terutama di departemen operasional seperti Housekeeping, Front Office, dan F&B Service.

Namun, terdapat ketidaksesuaian materi bagi departemen non-operasional seperti Accounting dan Engineering, karena pelatihan lebih fokus pada aspek umum dan pelayanan langsung kepada tamu. Mengacu pada temuan Situmorang dan Hutapea (2022) yang menekankan pentingnya kualitas materi pelatihan, disarankan agar hotel menyesuaikan materi dengan kebutuhan spesifik tiap departemen untuk meningkatkan efektivitas pelatihan secara menyeluruh.

c. Metode yang digunakan



**Gambar 3. Concept Map Sense**

*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Pelatihan yang diterapkan di Savali Hotel Padang menggunakan pendekatan yang terpadu antara teori dan praktik. Proses pelatihan dimulai dengan penyampaian materi melalui media presentasi (PowerPoint) yang dijelaskan secara langsung oleh pelatih,

sehingga peserta dapat memahami konsep secara sistematis. Setelah itu, dilanjutkan dengan sesi tanya jawab untuk membuka ruang diskusi antara peserta dan pelatih. Dalam sesi ini, pelatih akan memberikan penjelasan ulang secara perlahan dan rinci apabila terdapat peserta yang belum memahami materi.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga interaktif dan responsif terhadap kebutuhan peserta. Selain itu, pelatihan juga mencakup metode praktik langsung, seperti pelatihan penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR), yang memungkinkan peserta untuk mengaplikasikan materi secara nyata di lapangan dengan panduan langsung dari pelatih. Berdasarkan penelitian Yusuf dkk. (2023), metode pelatihan yang melibatkan penyampaian materi secara langsung, praktik lapangan, dan sesi diskusi terbukti dapat meningkatkan efektivitas pelatihan secara signifikan. Savali Hotel Padang telah menerapkan pendekatan ini sebagai upaya strategis dalam mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan, yaitu untuk meningkatkan pemahaman serta keterampilan karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

d. Kualifikasi peserta

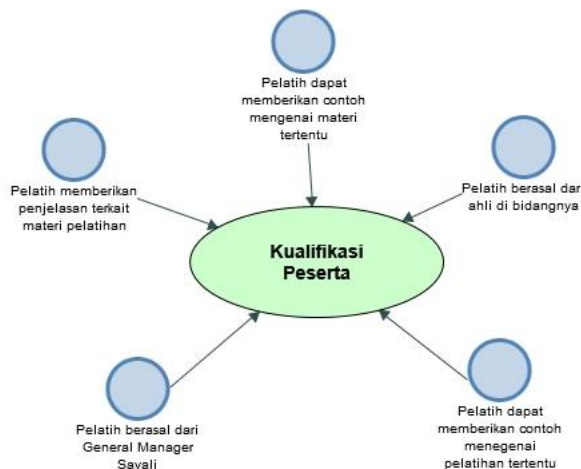


**Gambar 4. Concept Map Sense**

*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Berdasarkan hasil analisis terhadap concept map serta wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di Savali Hotel Padang telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan wawasan dan kompetensi peserta. Sebelum mengikuti pelatihan, seluruh peserta telah memiliki pengetahuan dasar mengenai materi yang akan dipelajari. Pengetahuan awal ini terbukti penting dalam membantu peserta memahami materi secara lebih cepat dan efektif saat pelatihan berlangsung.

e. Kualifikasi pelatih



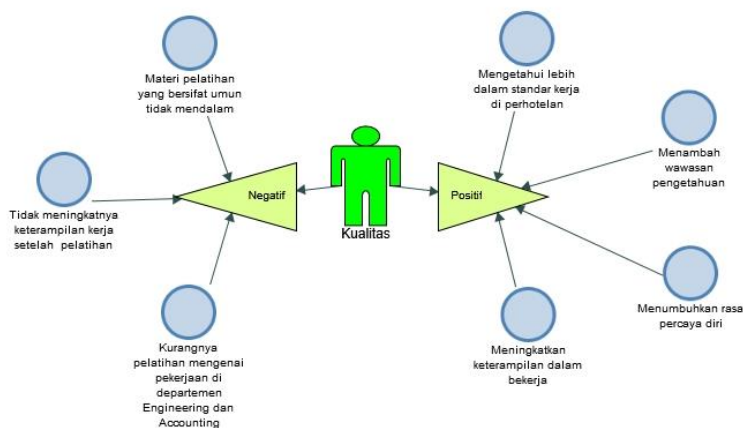
**Gambar 5. Concept Map Sense**

*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Berdasarkan hasil wawancara yang ditampilkan pada Gambar 5, diketahui bahwa pelatihan karyawan di Savali Hotel Padang sebagian besar difasilitasi langsung oleh pihak internal manajemen, khususnya General Manager. Keterlibatan General Manager sebagai narasumber utama mencerminkan keseriusan manajemen dalam memastikan materi pelatihan disampaikan secara tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan operasional hotel. Selama sesi pelatihan berlangsung, peserta diberi kebebasan untuk mencatat poin-poin penting yang disampaikan, serta diberikan kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dalam sesi tanya jawab yang biasanya dilaksanakan di akhir pelatihan dengan durasi sekitar 10 hingga 15 menit. Informan menyatakan bahwa penjelasan yang diberikan oleh pelatih dapat dipahami dengan baik oleh peserta, sehingga meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Adapun indikator yang memengaruhi kinerja karyawan terdapat menjadi limat, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

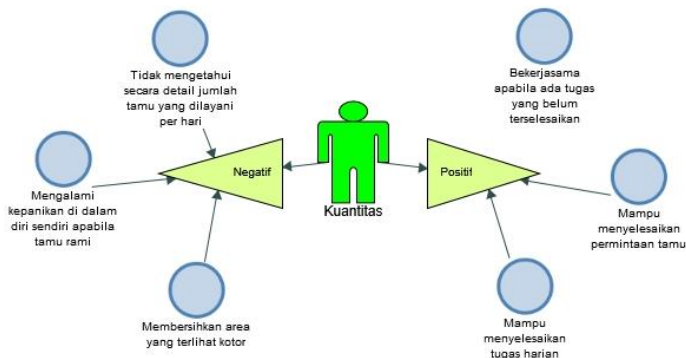
### 1. Kualitas



**Gambar 6. Concept Map Sense**  
*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Savali Hotel Padang, pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak manajemen memberikan dampak positif terhadap peningkatan wawasan dan keterampilan karyawan, terutama dalam aspek pelayanan terhadap tamu dan pemahaman terhadap standar operasional industri perhotelan. Salah satu bentuk pelatihan yang dirasakan manfaatnya adalah pelatihan bahasa Inggris, di mana karyawan mengaku merasa lebih percaya diri dalam berkomunikasi dengan tamu asing setelah memperoleh dasar-dasar percakapan yang relevan selama pelatihan tersebut. Pelatihan lain yang juga dinilai efektif adalah pelatihan mengenai standar pelayanan hotel, yang membantu karyawan memahami prosedur kerja yang profesional serta memberikan bekal dalam menghadapi kendala operasional dengan lebih tepat.

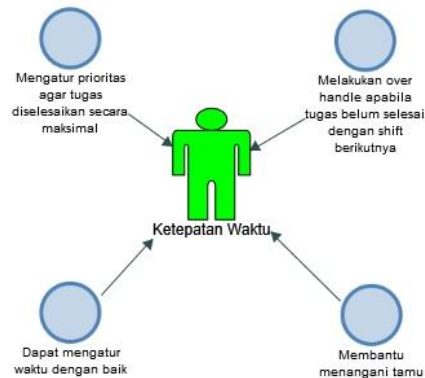
### 2. Kuantitas



**Gambar 7. Concept Map Sense**  
*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Hasil wawancara yang diperoleh dari para informan menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan Savali Hotel Padang berdampak positif terhadap aspek kuantitas hasil kerja. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan tugas harian sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, baik di departemen Engineering, Front Office, maupun Housekeeping, dengan mengacu pada standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Kemampuan ini mencerminkan peningkatan kompetensi teknis dan kedisiplinan kerja pasca pelatihan.

Ketepatan waktu

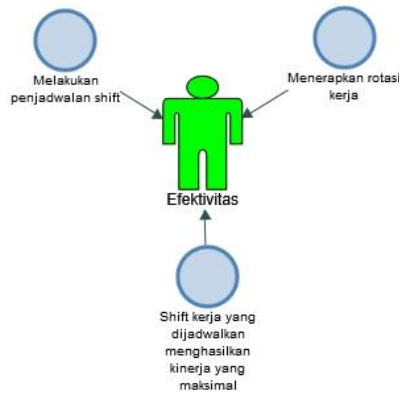


**Gambar 8. Concept Map Sense**  
*Sumber : Olahan Data Pribadi*

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan di Savali Hotel Padang menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan manajemen waktu dan kolaborasi antar rekan kerja. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan lebih efektif, seperti menyusun skala prioritas pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan menyesuaikan diri dengan beban kerja yang meningkat, terutama saat tingkat hunian hotel sedang tinggi. Dalam kondisi operasional yang padat, seperti saat jumlah tamu meningkat, karyawan tidak lagi mengalami kesulitan berarti karena telah dibekali dengan keterampilan yang relevan dan kesiapan kerja yang lebih baik.

Selain itu, pelatihan juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang saling mendukung, di mana karyawan secara proaktif membantu rekan kerja yang menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firmansyah dan Hidayat (2023), yang menyatakan bahwa ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memperkuat kinerja kolektif dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal dan efisien.

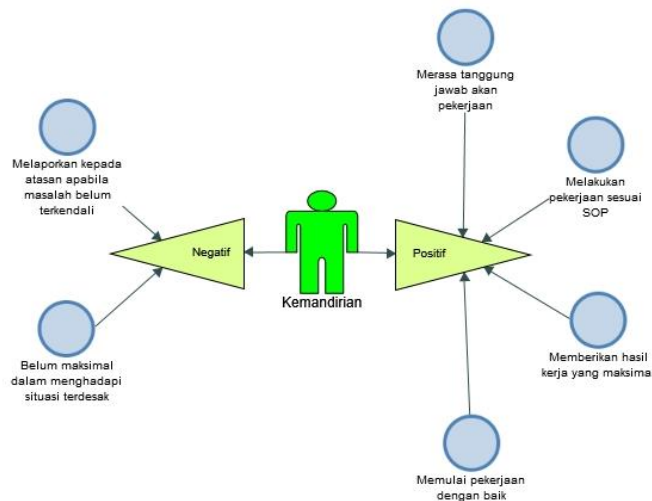
### 3. Efektivitas



**Gambar 9. Concept Map Sense**  
 Sumber : Olahan Data Pribadi

Secara keseluruhan, Savali Hotel Padang telah menerapkan sistem penjadwalan shift kerja yang terstruktur dan merata bagi seluruh karyawan. Penjadwalan shift yang dilakukan secara adil sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional hotel, karena dapat memastikan bahwa seluruh bagian tetap berfungsi optimal dengan tenaga kerja yang tersedia pada waktu yang tepat. Dengan adanya penjadwalan yang baik, risiko kelelahan karyawan dapat diminimalisir, keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat dapat terjaga, serta beban kerja menjadi lebih proporsional.

4. Kemandirian



**Gambar 10. Concept Map Sense**  
 Sumber : Olahan Data Pribadi

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari penelitian di Savali Hotel Padang, diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan Standard Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku, tanpa harus bergantung pada pengawasan atasan secara terus-menerus. Kemampuan ini mencerminkan tingkat pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja serta kesanggupan untuk menerapkannya dalam situasi kerja yang nyata. Tidak hanya itu, kualitas output kerja karyawan juga dinilai baik, terutama dalam hal ketepatan waktu, ketelitian, dan kesesuaian dengan standar pelayanan hotel.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektivitas Pelatihan Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Savali Hotel Padang yang dilakukan terhadap lima informan dari berbagai departemen di Savali Hotel Padang, dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Pelatihan karyawan
  - a. Tujuan pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan oleh Savali Hotel Padang terbukti memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan serta standar pelayanan yang harus diberikan kepada tamu. Karyawan menjadi lebih memahami pentingnya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan etika pelayanan yang profesional.
  - b. Materi

Materi pelatihan yang diberikan oleh manajemen Savali Hotel Padang cenderung masih bersifat umum dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan teknis spesifik dari masing-masing departemen, seperti Accounting dan Engineering. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara isi pelatihan dengan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di lapangan.
  - c. Metode yang digunakan

Pendekatan pelatihan yang diterapkan di Savali Hotel Padang lebih banyak menekankan pada aspek teoritis dibandingkan praktik langsung. Meskipun penyampaian materi dilakukan melalui seminar dan diskusi, keterlibatan peserta dalam simulasi atau kegiatan praktikum masih sangat terbatas. Akibatnya, pemahaman peserta terhadap penerapan materi dalam konteks kerja nyata menjadi kurang optimal.
  - d. Kualifikasi peserta

Secara umum, peserta pelatihan di Savali Hotel Padang telah memenuhi kualifikasi dasar, baik sebagai karyawan tetap maupun individu yang telah memiliki pengalaman kerja di bidang masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan diberikan kepada sumber daya manusia yang telah memiliki pondasi pengetahuan dan keterampilan awal dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, masih terdapat ketidaksesuaian antara materi pelatihan yang diberikan dengan latar belakang serta fungsi kerja spesifik dari beberapa peserta.
  - e. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau narasumber yang dihadirkan dalam pelatihan di Savali Hotel Padang umumnya telah memiliki kualifikasi yang memadai, baik dari segi pengalaman maupun penguasaan terhadap materi yang disampaikan. Hal ini memberikan nilai tambah dalam proses penyampaian pelatihan karena peserta dapat memperoleh pengetahuan dari sumber yang kompeten. Materi pelatihan cenderung bersifat umum dan tidak sepenuhnya mencerminkan tantangan serta karakteristik pekerjaan yang berbeda di setiap unit kerja.
2. Kinerja karyawan

Pelatihan yang telah dilaksanakan di Savali Hotel Padang tentu saja menghasilkan kinerja bagi karyawan. Untuk itu terdapat lima indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

  - a. Kualitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Savali Hotel Padang memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan kerja, khususnya pada divisi yang berinteraksi langsung dengan tamu, seperti Front Office, Housekeeping dan Food & Beverage. Karyawan pada divisi tersebut mengaku lebih memahami standar operasional pelayanan, mampu meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan tamu, serta menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional.
  - b. Kuantitas

Karyawan Savali Hotel Padang pada umumnya telah menunjukkan tingkat produktivitas yang baik, terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada tamu dan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka mampu menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, beradaptasi dengan kebutuhan operasional, dan menjaga kualitas layanan dalam situasi kerja yang dinamis. Namun demikian, produktivitas tersebut belum dapat dikatakan optimal secara menyeluruh di seluruh lini kerja. Salah satu

penyebab utamanya adalah karena pelatihan yang diberikan belum mencakup seluruh aspek dan proses kerja secara mendalam.

c. Ketepatan waktu

Karyawan di Savali Hotel Padang secara umum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tepat waktu. Hal ini mencerminkan adanya kemampuan dasar dalam pengelolaan waktu serta komitmen terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal operasional hotel. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, masih ditemukan kendala pada divisi tertentu yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam hal manajemen waktu dan penanaman rasa tanggung jawab individu yang lebih kuat.

d. Efektivitas

Pelatihan yang diberikan oleh Savali Hotel Padang belum sepenuhnya mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dalam memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia di lingkungan hotel. Meskipun beberapa karyawan menunjukkan pemahaman dasar terhadap prosedur kerja, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan prinsip efisiensi, seperti penghematan waktu, tenaga, serta penggunaan peralatan dan fasilitas kerja secara tepat guna. Hal ini terlihat dari masih adanya praktik kerja yang kurang terstruktur dan kurangnya inisiatif dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki, baik secara individu maupun tim.

e. Kemandirian

Secara umum, karyawan di Savali Hotel Padang telah menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari kepatuhan terhadap standar operasional dan kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan atasan. Namun demikian, pada beberapa bagian tertentu seperti departemen Housekeeping masih ditemukan keterbatasan dalam aspek kemandirian kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Anadiyah, N., & Hidayati, R. A. (2023). Dampak rotasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Malang. *JMCB (Journal of Management and Creative Business)*, 1(1), 1–10. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/570>

Firmansyah, F., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan ketepatan waktu terhadap kinerja driver Go Jek Medan Polonia. *Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(3), 348–358. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v1i3.3963>

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BPR SEJAHTERA BATAM.

Istiqomah, S., Hikmah, S. N., Jannah, E. Q., & Hotima, S. H. (2024, Juli 31). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 9(2), 214–223. <https://doi.org/10.32528/penelitianipteks.v9i2.2205>

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2021 tentang Standar Kegiatan Usaha pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Pariwisata. Jakarta: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.

Kurnia, R., & Sanjaya, S. (2023). Kompetensi profesional instruktur dalam program pelatihan: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Paidea: Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 3(1), Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. <https://journal.actual-insight.com/index.php/paidea/article/view/1292/1386>

Laia, A., Lase, D., Waruwu, S., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 14–31. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v2i1.41>