

**PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI, DAN  
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Patra Semarang *Hotel & Convention*)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**Desti Marina Ardanti**

**NIM. 12010113120041**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG 2016**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Desti Marina Ardanti

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120041

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI  
DAN KETERIKATAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi  
pada Patra Semarang *Hotel & Convention*)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 22 Maret 2017

Dosen Pembimbing,

(Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.)

NIP. 132163886

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Desti Marina Ardanti  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113120041  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Patra Semarang *Hotel & Convention*)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 5 Mei 2017**

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni, M.M. (.....)
3. Dr. Mahfudz, SE., MT. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Desti Marina Ardanti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang *Hotel & Convention*)” merupakan hasil dari tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 4 April 2017

Pembuat Pernyataan,

Desti Marina Ardanti

NIM.12010113120041

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Katakanlah : Hai hamba-hambaku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah”

(QS. Az Zumar : 53)

*“The best way to find yourself is to lose yourself in the service of others”*

Mahatma Gandhi

*“Whatever you are, be the good one”*

Abraham Lincoln

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

Kedua orang tua saya dan orang-orang yang mencintai saya

## ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of training, self-efficacy, and employee engagement on employee performance at Patra Semarang Hotel & Convention. The techniques of data analysis that used in this research were validity, reliability, classic assumption test, t test, F test, the coefficient of determination and multiple linear regression analysis to determine the effect of that three independent variables. Respondents in this study were 62 respondents.*

*The result indicates that there are : training has positive and significant impact on employee performance, self-efficacy has positive and significant impact on employee performance, and employee engagement has positive and significant impact on employee performance. Based on the result of the F test is known that independent variables (training, self-efficacy, and employee engagement) has simultaneous and significant impact on employee performance. Independent variables that have been mentioned can explain the dependent variable by 58,9% while the remaining 41,1% can be explained by other variables.*

*The result of this study are expected to help Patra Semarang Hotel & Convention to repair and make improvements in training, self-efficacy, and employee engagement in order to make employee performance much better.*

*Keywords : employee performance, training, self-efficacy, and employee engagement.*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut. Responden pada penelitian ini berjumlah 62 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel-variabel independen yaitu pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang telah disebutkan dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 58,9% sedangkan sisanya yaitu sebesar 41,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Patra Semarang *Hotel & Convention* untuk memperbaiki maupun melakukan peningkatan pada pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

*Kata kunci : Kinerja karyawan, pelatihan, efikasi diri, keterikatan karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : “PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi pada Patra Semarang *Hotel & Convention*) sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis harus hadapi. Namun, pada akhirnya penulis dapat melampaui berkat adanya bimbingan dan bantuan baik moral dan spiritual dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Arieffudin dan Ibu Eti Setiasih beserta kedua adik saya Derry Ahmad Adrian dan Deva Nizar Fazari yang selalu memberikan cinta kasihnya dan selalu mendukung penulis di saat suka maupun duka.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M. SI., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Kepala Departemen Manajemen

4. Bapak Dr. Edy Rahardja, SE, M. SI. Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memotivasi, membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktu agar skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M. Selaku Dosen Wali yang telah memberi dukungan selama masa perkuliahan.
6. Segenap dosen dan staf di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas waktu, ilmu dan bantuannya sehingga penulis dapat melaksanakan kewajiban selama masa perkuliahan.
7. Pimpinan Patra Semarang *Hotel & Convention* yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan yang bersedia berpartisipasi untuk memberikan informasi yang sangat berarti bagi peneliti.
8. Seluruh teman-teman saya khususnya Alphonso Yansen, Anastania Shafira, Clara Adistya, Dian Mustika, Lolita Desy dan Saula Fitria serta keluarga Ciwungu yang senantiasa menghibur penulis.
9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberi support.

Semarang, 4 April 2017

Penulis, Desti Marina Ardanti

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Kinerja .....	13
2.1.1.1 Dimensi Kinerja .....	14

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.1.2 Pelatihan.....	17
2.1.2.1 Manfaat Pelatihan.....	18
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan.....	19
2.1.2.3 Indikator Efektivitas Pelatihan Kerja.....	21
2.1.2.4 Metode-metode Pelatihan .....	22
2.1.2.5 Faktor-faktor yang Meningkatkan Kemungkinan Terpakainya Pelatihan pada Pekerjaan .....	27
2.1.3 Efikasi diri.....	28
2.1.3.1 Sumber-sumber Utama Efikasi diri.....	29
2.1.3.2 Dimensi-dimensi Efikasi diri .....	31
2.1.4 Keterikatan Karyawan .....	32
2.1.4.1 Tipe Karyawan berdasarkan Tingkat Keterikatan.....	32
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan .....	33
2.1.4.3 Dimensi-dimensi Keterikatan Karyawan .....	34
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	39
2.3.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.3.2 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.3.3 Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	41
2.5 Hipotesis .....	43

BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	44
3.1.1 Variabel Penelitian.....	44
3.1.2 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.2 Populasi dan Sampel .....	47
3.2.1 Populasi.....	47
3.2.2 Sampel .....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	49
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	50
3.5 Metode Analisis.....	51
3.5.1 Statistik Deskriptif .....	51
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	51
3.5.2.1 Uji Validitas .....	51
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	52
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	52
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	54
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.5.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
3.5.4.2 Uji Regresi Simultan (F Test) .....	56
3.5.4.3 Uji Regresi Parsial (Uji t).....	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	58
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	58
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	58
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	59
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	63
4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	65
4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan .....	66
4.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Efikasi Diri .....	67
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan .....	68
4.3 Uji Kualitas Data .....	70
4.3.1 Uji Validitas .....	70
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	71
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.4.1 Uji Normalitas .....	72
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	75
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.5 Uji Model .....	78
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	80
4.5.3 Uji Regresi Simultan (Uji F) .....	80
4.5.4 Pengujian Hipotesis (Uji T) .....	81
4.6 Pembahasan .....	83
4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	83

4.6.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.6.3 Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan .....	86
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Keterbatasan .....	89
5.3 Implikasi Manajerial.....	90
5.4 Agenda Penelitian Selanjutnya.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 . Research Gap .....	5
Tabel 1.2 . Penilaian Kinerja Karyawan Patra Semarang <i>Hotel &amp; Convention</i> .....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	45
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian.....	60
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Bekerja dan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Bekerja .....	62
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.6 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.7 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Pelatihan.....	66
Tabel 4.8 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Efikasi Diri.....	67
Tabel 4.9 Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Keterikatan Karyawan .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data .....	70
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	72

Tabel 4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov .....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Skewness dan Kurtosis .....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80
Tabel 4.18 Uji Statistik F .....	81

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor Kinerja Individu.....	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Ijin Penelitian dari Fakultas .....	97
Lampiran B Surat Keterangan dari Perusahaan .....	98
Lampiran C Transkrip Wawancara Pra Survey .....	99
Lampiran D Kuesioner Penelitian .....	100
Lampiran E Tabulasi Data Kuesioner .....	107
Lampiran F Hasil Statistik Deskriptif .....	109
Lampiran G Hasil Uji Validitas .....	113
Lampiran H Hasil Uji Reliabilitas .....	117
Lampiran I Hasil Uji Asumsi Klasik .....	119
Lampiran J Hasil Uji Regresi Berganda .....	122
Lampiran K Dokumentasi .....	124

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kesuksesan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Manajer sumber daya manusia tidak bisa sembarangan dalam memberikan penanganan agar karyawan bisa bertahan di perusahaan. Jika salah langkah bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional.

Pelatihan adalah salah satu cara yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Mondy (2008) menyatakan bahwa pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dibuat sedemikian rupa sebagai sarana pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dilakukan tidak hanya untuk karyawan yang sudah bekerja di perusahaan

tersebut, karyawan yang baru bekerja pun diberikan pelatihan. Dessler (2011) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pengajaran kepada karyawan baru atau karyawan lama mengenai keterampilan yang mereka butuhkan. Pelatihan untuk karyawan baru dilakukan agar karyawan mempunyai pengetahuan tentang perusahaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Pelatihan juga merupakan suatu orientasi bagi karyawan baru dengan perusahaan. Bagi karyawan lama, pelatihan dilakukan untuk menutup *gap* atau perbedaan kemampuan karyawan satu dengan karyawan lain. Pelatihan juga dilakukan karena adanya kemajuan teknologi dan perubahan pekerjaan lain. Selain itu, beberapa perusahaan juga melakukan pelatihan untuk karyawan yang akan menyelesaikan masa bakti. Pelatihan ini dilakukan agar karyawan yang akan pensiun masih mampu mengelola keuangan secara baik walaupun sudah tidak bekerja di perusahaan lagi dan mencegah gangguan psikologi pasca pensiun.

Perusahaan juga mengharapkan karyawan mempunyai efikasi diri yang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Menurut Bandura (dikutip dari Luthans, 2006) efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik orang tersebut dapat mengerjakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Efikasi diri diartikan lebih luas oleh Stajkovic dan Luthans (dikutip dari Luthans, 2006) sebagai keyakinan seseorang atau individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan segala tindakan yang diperlukan agar mampu melaksanakan tugas. Jika seseorang mempunyai

efikasi diri yang baik, maka individu tersebut yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Menurut Bandura (dikutip dari Luthans, 2006) seseorang yang mempunyai efikasi diri yang baik dapat bertahan di bawah tekanan pekerjaan dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang baik percaya bahwa individu tersebut mempunyai kemampuan yang sesuai dan mampu memenuhi usaha dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu individu tersebut percaya bahwa tidak ada hal yang dapat mengganggu mereka membuat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai efikasi diri yang rendah maka individu tersebut percaya bahwa selalu ada halangan yang membuat mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Efikasi diri mempengaruhi pilihan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dan berapa lama durasi yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Efikasi diri juga mempengaruhi durasi yang dibutuhkan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan (Hellriegel, 2001).

Selain efikasi diri, karyawan juga diharapkan mempunyai keterikatan karyawan (*employee engagement*). Menurut McShane (2010) keterikatan karyawan adalah keterlibatan pegawai secara emosional, motivasi kognitif, dan mengetahui visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan. Dengan adanya keterikatan karyawan, pekerja mengetahui apa tujuan perusahaan dan mengetahui kontribusinya di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Jika karyawan sudah diberikan pelatihan, mempunyai efikasi diri yang baik serta keterikatan karyawan, perusahaan mengharapkan karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Simamora (2006) kinerja karyawan mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan dari karyawan. Sebagai contoh, setiap karyawan diberikan tugas untuk menjual produk sebanyak 10 unit produk per minggu. Apabila ada seorang karyawan dapat menjual 15 unit produk dalam seminggu, sedangkan karyawan lain hanya bisa menjual sebanyak 10 unit produk maka karyawan yang menjual 15 produk tersebut dikatakan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan lain.

Salah satu hotel terkenal dan sudah cukup lama beroperasi di Semarang adalah Patra Semarang *Hotel & Convention*. Hotel ini sudah berdiri sejak tahun 1974 di atas lahan seluas 10,6 hektar. Dengan mengusung konsep Mice (*Meeting, Incentive, Conferences, Exhibition, Event*) dan homy, Patra Semarang *Hotel & Convention* menjadi hotel bintang 4 yang terkenal. Visi Patra Semarang adalah menjadi perusahaan di industri *hospitality* dan *property* yang selalu dipilih pelanggan. Untuk mewujudkan visinya tersebut, misi Patra Semarang *Hotel & Convention* adalah :

1. Mengutamakan kepuasan pelanggan untuk memaksimalkan hasil perusahaan
2. Menjalankan usaha dengan prinsip *Good Corporate Governance*
3. Mengembangkan perusahaan melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Sebagai perusahaan yang berada di sektor jasa, Patra Jasa sangat memperhatikan sumber daya manusianya. Seperti yang tercantum di misi ketiga dari Patra Semarang *Hotel & Convention*, bahwa perusahaan selalu mengembangkan perusahaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, pelatihan terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Selain itu, manajer di setiap divisi selalu berusaha meningkatkan efikasi diri dan keterikatan karyawan para pekerja. Kinerja karyawan Patra Jasa menjadi kunci keberhasilan perusahaan ini selama 42 tahun beroperasi. Patra Jasa menyadari di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia harus terus dikembangkan demi tercapainya kesuksesan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006) bahwa dengan semakin ketatnya persaingan tingkat nasional maupun internasional, tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah hal yang penting. Namun, data di bawah ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan di dalam kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention* :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention***

Tahun	Skor Penilaian Kerja (dalam %)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
2013	9,58	0	0	0	6,84	43,83	32,87	6,8
2014	0,69	0	0,69	5,59	19,58	25,89	39,16	8,39
2015	0	0,08	0,08	0,16	13,7	17,74	62,9	2,41

Sumber : Patra Semarang *Hotel & Convention*, 2016

Keterangan :

1 = Gagal	5 = Cukup baik
2 = Sangat kurang	6 = Baik
3 = Kurang	7 = Sangat baik
4 = Cukup	8 = Excellent

Permasalahan kinerja pada Patra Semarang *Hotel & Convention* salah satunya terdapat indikasi adanya penurunan perolehan skor penilaian kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention* yang dibuktikan dalam kolom angka nilai 8. Di Patra Semarang *Hotel & Convention*, nilai 8 merupakan nilai tertinggi di dalam penilaian kinerja. Jika seseorang memperoleh nilai 8 maka karyawan tersebut mempunyai kinerja yang sangat baik. Pada tahun 2013 terdapat 6,8% karyawan yang mendapat skor 8 dan pada tahun 2014, sebanyak 8,39% karyawan memperoleh nilai 8. Namun, di tahun 2015 hanya 2,41% karyawan yang memperoleh nilai 8. Bisa dikatakan bahwa jumlah karyawan yang memperoleh skor 8 dari tahun 2013 hingga 2015 mengalami fluktuatif. Presentase karyawan yang memperoleh skor 6 mengalami penurunan.

Permasalahan lain adalah masih adanya karyawan yang memperoleh nilai yang rendah. Nilai rendah adalah nilai dengan rentang antara 1-4. Menurut manajer HRD Patra Semarang *Hotel & Convention*, penurunan kinerja karyawan serta terdapat karyawan yang memperoleh nilai rendah diduga diakibatkan oleh karyawan yang sering tidak mengikuti pelatihan. Pelatihan di Patra Semarang sudah dilakukan secara rutin, namun beberapa karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan enggan datang saat pelatihan berlangsung. Seluruh karyawan Patra Semarang sendiri setidaknya sudah

pernah mengikuti pelatihan. Kemungkinan lain juga disebabkan karena karyawan kurang mempunyai rasa keterikatan kepada perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan jumlah karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention* dari tahun 2013 hingga 2015 mengalami penurunan. Pada tahun 2013 jumlah karyawan Patra Jasa adalah 146 orang, pada tahun 2014 adalah 143 dan pada tahun 2015 sebanyak 126 orang. Apabila permasalahan ini tidak segera diatasi, akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rida Athar dan Faiza Maqbool Shah (2015) yang menemukan bahwa di zaman modern seperti sekarang, pelatihan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fakhur Ul Afaq, et al. (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Irwana Hidayat, et al. (2014) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliati (2009) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang mengangkat topik hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinna Ribka dan Lotje Kawet (2014) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Osman M.Karotepe, et al. (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Schunk (1995) menemukan bahwa efikasi diri dapat memprediksi bagaimana kinerja seseorang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Regina Gledy Kaseger (2013) yang menemukan bahwa efikasi diri tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zeng Hui, et al. (2009) menemukan bahwa keterikatan karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Minkhaya Silviana Putri(2015) juga menemukan hal yang sama bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Pratama dan Annita Silvianita (2014) yang membuktikan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Shindie Aulia Joushan, et al. (2015) menemukan bahwa keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan mengenai research gap secara ringkas ditunjukkan di tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Research Gap**

No.	Topik Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Rida Athar dan Farza Maqbool Shah (2015) Fakhar Ul Afaq, et al (2011) Irwana Hidayat, et al (2014).	Positif signifikan
		Yuliati (2009)	Tidak signifikan
2.	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Rinna Ribka dan Lotje Kawet (2014) Osman M.Karotepe, et al (2016) Schunk (1995).	Positif signifikan
		Regina Gledy (2013) Zeng Hui, et al (2009)	Tidak signifikan
3.	Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan	Minkhaya Silviana (2015) Indra Pratama dan Silvianita (2014)	Positif signifikan
		Shindie Aulia Joushan, et al (2015)	Tidak signifikan

Sumber : Penelitian terdahulu, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penelitian terdahulu yang mengangkat topik tentang pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terdapat research gap. Hasil penelitian tersebut menghasilkan pengaruh yang signifikan maupun tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperbaiki kekurangan dan mengembangkan penelitian sebelumnya dengan variabel independen yang diambil adalah pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan, sedangkan untuk variabel dependen diambil variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena *gap* dan *research gap* yang telah diuraikan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang dilakukan untuk meneliti bagaimana pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, diketahui bahwa permasalahan yang terjadi di Patra Semarang *Hotel & Convention* adalah adanya penurunan presentase karyawan yang mendapat skor 6. Presentase karyawan yang mendapatkan skor 8 juga bersifat fluktuatif. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang jarang mengikuti pelatihan dan rendahnya rasa keterikatan terhadap organisasi. Masih banyak *research gap* yang ada pada penelitian mengenai pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Research Gap* yang dimaksud adalah terdapat hasil dari beberapa penelitian yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*
2. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*
3. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pelatihan, efikasi diri, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Patra Semarang *Hotel & Convention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sebuah masukan bagi perusahaan Patra Semarang *Hotel & Convention* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka berisikan teori-teori yang melandasi penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian menjelaskan jenis dan sumber data, variable penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab hasil dan pembahasan menguraikan deskripsi dari objek penelitian, hasil analisis data dari pengujian statistik, serta pembahasan dan interpretasi hasil atau hipotesis yang diuji.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan dari penelitian ini, keterbatasan penelitian, serta saran mengenai penelitian ini.