



Tersedia secara online di <https://journal.iteba.ac.id/index.php/jmrib>

**JMRIB**

Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis



## IMPLIKASI PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI HOTEL HS BATAM

Arina Luthfini Lubis<sup>\*1</sup>, Agung Arif Gunawan<sup>2</sup>, Galih Setya Wardhani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>arina@btp.ac.id

<sup>2</sup>a.arif.g@gmail.com

<sup>1,3</sup>Program Studi Manajemen Divisi Kamar, Politeknik Pariwisata Batam

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Kuliner, Politeknik Pariwisata Batam

### Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 02 – Agustus – 2023

Revised : 04 – Agustus – 2023

Accepted : 04 – Agustus – 2023

Kata kunci :

Career Development, Work  
Performance, Hotel Employee

### Abstract

*The development of hotels in Indonesia is very fast, especially in Batam. Steps taken to be able to maintain the existence of hotels during a pandemic, since April 2020 HS Hotel Batam issued a policy of cutting the number of employees as a hotel strategy to face the new normal era. With a sufficient number of employees, career development programs can be implemented properly. The maximum rating can be given by looking at work performance as measured by performance/employee performance in carrying out operational activities. The results showed that the contribution of the career development variable was 71.8% to employee performance, while the remaining 28.2% was influenced by other factors outside the observed variables. So the conclusion is that career development has a significant influence on employee performance at HS Hotel Batam during the Covid-19 pandemic.*

### Abstrak

Perkembangan hotel di Indonesia sangat pesat, khususnya di Batam. Langkah yang dilakukan untuk dapat mempertahankan eksistensi hotel di masa pandemi, sejak April 2020 HS Hotel Batam mengeluarkan kebijakan pemotongan jumlah karyawan sebagai strategi hotel menghadapi era kebiasaan baru. Dengan jumlah karyawan yang cukup, program pengembangan karir dapat diimplementasikan dengan baik. Penilaian maksimal dapat diberikan dengan melihat prestasi kerja yang diukur dari performance/kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi variabel pengembangan karir adalah 71.8% besarnya terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati. Maka kesimpulan yang

Untuk melakukan sitasi pada penelitian ini dengan format : Nama, P., (tahun). Judul Penelitian. JMRIB : Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis ITEBA, volume *x* (*n*), Halaman awal – Halaman akhir.

---

diperoleh bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di HS Hotel Batam pada masa pandemi Covid-19.

---

## 1. Pendahuluan

Perkembangan hotel di Indonesia sangat pesat, khususnya di Batam [1]. Menurut data Badan Pusat Statistik Kota Batam dalam *BPS-Statistics of Batam Municipality 2021*, sepanjang tahun 2020 jumlah hotel bintang di Batam yang tercatat dalam data pajak sebanyak 80 hotel dan non bintang sebanyak 172 hotel. Hampir di setiap kecamatan di Batam sudah tersedia hotel, baik hotel bintang atau non bintang. Salah satu hotel bintang di Batam yang menjadi pilihan tempat menginap wisatawan adalah HS Hotel Batam. HS Hotel Batam merupakan hotel bintang 4 yang berdiri pada tahun 2006 dan berlokasi di Jalan Imam Bonjol, Nagoya Batam, Kepulauan Riau. HS Hotel Batam merupakan hotel yang berada di bawah naungan Harmoni Group yang juga mengelola 2 hotel lain yaitu *Harmoni Hotel Batam* dan *Harmoni One Convention Hotel & Service Apartments*.

Langkah yang dilakukan untuk dapat mempertahankan eksistensi hotel di masa pandemi, sejak April 2020 HS Hotel Batam mengeluarkan kebijakan pemotongan jumlah karyawan sebagai strategi hotel menghadapi era kebiasaan baru. Pertimbangan pemberhentian karyawan dilihat dari efektifitas dan efisiensi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang luas dan jam kerja yang tinggi di sektor pariwisata khususnya perhotelan. Sehingga pihak manajemen dapat menyaring dan mempekerjakan karyawan yang kompeten dan ahli di bidangnya.

Tidak hanya pada jumlah hari kerja dan *person in-charge per shift*, pemotongan jumlah karyawan berpengaruh pada program pengembangan karir karyawan di HS Hotel Batam. Dengan jumlah karyawan yang cukup, program pengembangan karir dapat diimplementasikan dengan baik. Penilaian maksimal dapat diberikan dengan melihat prestasi kerja yang diukur dari *performance*/kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional. Akan tetapi setelah pemotongan jumlah karyawan, program pengembangan karir mengalami perubahan. Salah satu upaya perusahaan dalam mendukung pengembangan karir karyawan adalah dengan pengadaan pelatihan dan pengembangan diri [2].

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi untuk mencapai suatu rencana karir yang didalamnya diharapkan adanya upaya peningkatan *skill*, keterampilan dan

pengetahuan yang juga diikuti dengan peningkatan kualitas kerja serta peningkatan karir, posisi, jabatan dan kenaikan insentif dari perusahaan [2]. Metode pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen HS Hotel Batam adalah *planned progression*, dimana setiap pekerjaan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar [3]. Program pengembangan karir seharusnya dapat memberikan manfaat “*win to win solution*”, baik kepada perusahaan dalam menangani kekurangan jumlah karyawan menghadapi pandemi Covid-19 serta kepada karyawan untuk dapat mengambil pengalaman dari kesempatan yang diberikan agar dapat meningkatkan kualitas diri.

Upaya program pengembangan karir harus dapat diterapkan dengan baik agar manfaat dapat dirasakan tidak hanya pada perusahaan, namun juga karyawan yang terkena dampak pandemi Covid-19. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan [4]. Penelitian terdahulu lainnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan cukup signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan [5]. Untuk itu penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implikasi program pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data untuk penelitian ini berasal dari kelompok atau sampel perwakilan tertentu. Metode penelitian bersifat deduktif, dengan konsep atau teori yang digunakan untuk memecahkan rumusan masalah sehingga dapat dibentuk suatu hipotesis. Teori itu diselidiki dengan mengumpulkan data lapangan dengan peralatan penelitian. Data yang diperoleh diperiksa secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif atau inferensial untuk menentukan apakah hipotesis dikonfirmasi atau tidak [6]. Pendekatan survei digunakan, dengan alat penelitian berupa survei atau wawancara yang digunakan dalam prosedur pengumpulan data.

Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam kompilasi penelitian ini. Data yang dikumpulkan langsung dari peserta penelitian dengan menggunakan alat ukur atau teknologi pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari disebut sebagai data primer atau data tangan pertama [7]. Sebagai penelitian pendahuluan, wawancara dilakukan dengan petugas sumber daya manusia HS Hotel Batam untuk mengidentifikasi masalah yang akan diselidiki. Teknik wawancara (*interview*) dalam penelitian kuantitatif dapat digunakan jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan

untuk mengidentifikasi masalah yang perlu digali dan belajar lebih banyak dari responden dengan ukuran sampel yang terbatas [6].

Pengumpulan data juga dilakukan dengan meminta sampel penelitian bereaksi terhadap pertanyaan/pernyataan (dengan mengisi kuesioner/pertanyaan). Sumber sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung menawarkan data kepada pengumpul data, seperti orang atau dokumen lain [6]. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jurnal *online*, *website* resmi HS Hotel Batam, Badan Pusat Statistik Kota Batam, dan sumber lain dalam buku literatur sebagai data pendukung yang menguatkan teori penelitian. Adapun untuk jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang karyawan HS Hotel Batam meliputi departemen *accounting*, *food & beverage product*, *food and beverage service*, *front office*, *housekeeping*, *sales & marketing* yang terdiri dari karyawan tetap/*permanent staff* dan karyawan magang/*training staff*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah kembali pada penulis, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berasal dari *Accounting Department* dengan jumlah 6 orang (13.6%), *Food & Beverage Product Department* berjumlah 8 orang (18.2%), *Food & Beverage Service Department* berjumlah 7 orang (15.9%), *Front Office Department* berjumlah 5 orang (11.4%), *Housekeeping Department* berjumlah 17 orang (38.6%), serta *Sales and Marketing Department* berjumlah 1 orang (2.3%). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dari departemen *Housekeeping* dengan jumlah responden 17 orang dan persentase 38.6% sebagaimana yang terlihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Asal Departemen Responden

<b>Departement</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<i>Accounting</i>	6	13.6%
<i>Food &amp; Beverage Product</i>	8	18.2%
<i>Food &amp; Beverage Service</i>	7	15.9%
<i>Front Office</i>	5	11.4%
<i>Housekeeping</i>	17	38.6%
<i>Sales and Marketing</i>	1	2.3%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100.0%</b>

Kuesioner pada variabel pengembangan karir (X) memiliki 10 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X

Instrumen/ pernyataan	R Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel ( <i>pearson product moment</i> )	Signifikasi	Level of Significance (5%)	Keterangan
X-1	0,499	0,444	0,025	0.05	Valid
X-2	0,780	0,444	0,000	0.05	Valid
X-3	0,488	0,444	0,029	0.05	Valid
X-4	0,633	0,444	0,003	0.05	Valid
X-5	0,716	0,444	0,000	0.05	Valid
X-6	0,473	0,444	0,035	0.05	Valid
X-7	0,486	0,444	0,006	0.05	Valid
X-8	0,495	0,444	0,027	0.05	Valid
X-9	0,577	0,444	0,008	0.05	Valid
X-10	0,778	0,444	0,000	0.05	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel pengembangan karir (X) adalah valid dengan ketentuan  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  serta *significant 2 tailed*  $< 0.05$ .

Kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki 11 butir pernyataan yang telah diisi lengkap oleh responden. Hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X

Instrumen/ pernyataan	r Hitung (koefisien korelasi)	r Tabel ( <i>pearson product moment</i> )	Signifikasi	Level of Significance (5%)	Keterangan
Y-1	0,528	0,444	0,017	0.05	Valid
Y-2	0,579	0,444	0,007	0.05	Valid
Y-3	0,701	0,444	0,001	0.05	Valid
Y-4	0,664	0,444	0,001	0.05	Valid
Y-5	0,584	0,444	0,007	0.05	Valid
Y-6	0,644	0,444	0,002	0.05	Valid
Y-7	0,490	0,444	0,001	0.05	Valid
Y-8	0,501	0,444	0,024	0.05	Valid
Y-9	0,551	0,444	0,012	0.05	Valid
Y-10	0,556	0,444	0,011	0.05	Valid
Y-11	0,630	0,444	0,003	0.05	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid dengan ketentuan  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  serta *significant 2 tailed*  $< 0.05$ .

Uji reliabilitas data pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tidak. Menurut Sugiyono (2015), instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0.6 (60%) atau lebih. Selanjutnya, untuk mempermudah proses uji reliabilitas,

penulis menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS (Statistical Program of Social Science) 26 version for windows*. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut.

Reliability Statistics X			Reliability Statistics Y		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.775	.793	10	.786	.801	11

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X & Y

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pengembangan Karir	10 item	0,775	Reliabel
Kinerja Karyawan	11 item	0,786	Reliabel

Dari tabel 3, dapat dilihat *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (0,775) dan Y (0,786) lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan/pertanyaan pengukur variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Hasil statistik deskriptif variabel pengembangan karir, bisa dilihat dari rangkuman jawaban responden terhadap variabel X pada tabel berikut.

Tabel 4. Sebaran Penilaian Responden Terhadap Variabel X

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	X.1	25	56.8%	19	43.2%	0	0%	0	0%
2	X.2	22	50.0%	22	50.0%	0	0%	0	0%
3	X.3	21	47.7%	23	52.3%	0	0%	0	0%
4	X.4	12	27.3%	22	50.0%	10	22.7%	0	0%
5	X.5	16	36.4%	19	43.2%	9	20.5%	0	0%
6	X.6	19	43.2%	24	54.5%	1	2.3%	0	0%
7	X.7	7	15.9%	28	63.6%	6	13.6%	3	6.8%
8	X.8	10	22.7%	28	63.6%	6	13.6%	0	0%
9	X.9	24	54.5%	20	45.5%	0	0%	0	0%
10	X.10	14	31.8%	15	34.1%	11	25.0%	4	9.1%

Indikator pertama dari variabel pengembangan karir karyawan adalah prestasi kerja. Pada indikator ini, penulis merumuskan 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur

tingkat prestasi kerja responden di HS Hotel Batam. Dominasi jawaban responden menyatakan sangat setuju bahwa prestasi kerja baik berhak atas promosi/kenaikan pangkat. Terdapat jumlah yang seimbang menyatakan sangat setuju bahwa karyawan bekerja dengan semangat mencapai target perusahaan. Umumnya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan.

Indikator kedua dari variabel pengembangan karir karyawan adalah kesetiaan organisasi. Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetiaan organisasi responden di HS Hotel Batam. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner, responden menyatakan setuju bahwa karyawan bersedia bertahan lama pada satu perusahaan. Para karyawan juga menyatakan setuju kenaikan karir diperoleh melalui dedikasi jangka panjang.

Indikator ketiga dari variabel pengembangan karir karyawan adalah mentor dan sponsor. Pada indikator ini, penulis merumuskan 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas mentor dan sponsor di HS Hotel Batam. Mayoritas menyatakan setuju pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan.

Indikator keempat dari variabel pengembangan karir karyawan adalah kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Pada indikator ini, penulis merumuskan 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kesempatan-kesempatan untuk tumbuh responden di HS Hotel Batam. Responden menyatakan setuju diberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir. Responden juga memilih setuju bahwa program pelatihan membantu menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas juga menyatakan sangat setuju bahwa program pelatihan menambah pengetahuan dan keahlian. Karyawan juga menyatakan setuju dan bersedia jika ditempatkan di departemen lain di luar keahlian untuk mencapai target perusahaan.

Pengembangan karir pada individu berkaitan dengan kenaikan kualitas individu tersebut terkait dengan pengetahuan kemampuan, keahlian, kualitas kerja, dan kenaikan pangkat. Sementara pengembangan karir pada perusahaan akan berkaitan dengan strategi perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, HS Hotel Batam tentu berupaya mempekerjakan karyawan unggul dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Hasil analisis deskriptif data variabel pengembangan karir pada HS Hotel Batam dilihat dari tingkat rata-rata dan

tingkat capaian responden setelah dilakukan penafsiran skor per indikator dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5. Penafsiran Skor per Indikator untuk Variabel X

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Prestasi kerja	154.7	Sangat baik
2.	Kesetiaan organisasi	140.7	Baik
3.	Mentor dan sponsor	149	Sangat baik
4.	Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh	136.5	Baik

Tabel diatas menggambarkan bahwa pengembangan karir karyawan di HS Hotel Batam dengan ketentuan rentang skala 1.430 – 1.760 adalah “sangat baik” dimana berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, total skor variabel pengembangan karir yang diperoleh berjumlah total skor 1.432 pada rentang skala. Dengan demikian prestasi kerja, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, serta kesempatan-kesempatan untuk tumbuh meningkatkan kinerja karyawan HS Hotel Batam.

Hasil statistik deskriptif variabel pengembangan karir, bisa dilihat dari rangkuman jawaban responden terhadap variabel Y pada tabel berikut.

Tabel 6. Sebaran Penilaian Responden Terhadap Variabel Y

No	Pernyataan	Jawaban							
		SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	21	47.7%	23	52.3%	0	0%	0	0%
2	Y.2	23	52.3%	20	45.5%	1	2.3%	0	0%
3	Y.3	17	38.6%	27	61.4%	0	0%	0	0%
4	Y.4	17	38.6%	27	61.4%	0	0%	0	0%
5	Y.5	19	43.2%	23	52.3%	2	4.5%	0	0%
6	Y.6	28	63.6%	16	36.4%	0	0%	0	0%
7	Y.7	19	43.2%	22	50.0%	3	6.8%	0	0%
8	Y.8	28	63.6%	16	36.4%	0	0%	0	0%
9	Y.9	24	54.5%	20	45.5%	0	0%	0	0%
10	Y.10	23	52.3%	21	47.7%	0	0%	0	0%
11	Y.11	15	34.1%	29	65.9%	0	0%	0	0%

Indikator pertama dari variabel kinerja karyawan adalah kualitas kerja (*quality of work*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja (*quality of work*) responden di HS Hotel Batam. Secara umum dapat dilihat kecenderungan karyawan di HS Hotel Batam menyatakan setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *standard operational procedures* (SOP) yang



ditetapkan. Responden setuju bahwa karyawan berupaya mengurangi jumlah kesalahan dalam bekerja.

Indikator kedua dari variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu (*promptness*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan waktu (*promptness*) responden di HS Hotel Batam. Kecenderungan karyawan di HS Hotel Batam menyatakan setuju karyawan hadir tepat waktu dalam bekerja. Mereka juga setuju karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Mereka juga sependapat bahwa karyawan tidak pernah menumpuk pekerjaan.

Indikator ketiga dari variabel kinerja karyawan adalah inisiatif (*Initiative*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat inisiatif (*Initiative*) responden di HS Hotel Batam. Hasil kuesioner menyatakan karyawan sangat setuju untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Responden juga setuju karyawan berhak mendapat bantuan dan membantu sesama rekan kerja.

Indikator keempat dari variabel kinerja karyawan adalah kemampuan (*capability*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan (*capability*) responden di HS Hotel Batam. Karyawan sangat setuju jika memiliki keahlian dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja. Responden juga menganggap bahwa karyawan memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaan.

Indikator kelima dari variabel kinerja karyawan adalah komunikasi (*communication*). Pada indikator ini, penulis merumuskan 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi (*communication*) responden di HS Hotel Batam. Responden sangat setuju adanya komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan. Mereka juga setuju karyawan berkomunikasi dengan baik untuk menghindari *miscommunication*.

Dalam penelitian ini, hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan HS Hotel Batam digambarkan melalui indikator- indikator yang dituangkan dalam butir pernyataan. Adapun hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan pada HS Hotel Batam setelah disimpulkan rata-rata rentang skala setiap indikator adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Penafsiran Skor per Indikator untuk Variabel Y

No.	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1.	Kualitas kerja ( <i>quality of work</i> )	153.5	Sangat baik
2.	Ketepatan waktu ( <i>promptness</i> )	149	Sangat baik
3.	Inisiatif ( <i>initiative</i> )	154	Sangat baik
4.	Kemampuan ( <i>capability</i> )	158	Sangat baik

5.	Komunikasi ( <i>communication</i> )	151	Sangat baik
----	-------------------------------------	-----	-------------

Tabel diatas menggambarkan bahwa kinerja karyawan di HS Hotel Batam dengan ketentuan rentang skala 1.573 – 1.936 adalah “sangat baik” dimana berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, total skor variabel kinerja karyawan yang diperoleh berjumlah 1.680 pada rentang skala. Dengan demikian kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi yang dimiliki karyawan dalam melakukan operasional dapat meningkatkan kinerja untuk selalu menyumbangkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan mendukung proses perencanaan pengembangan karir karyawan HS Hotel Batam.

#### 4. Kesimpulan

Program pengembangan karir di HS Hotel Batam termasuk dalam kategori sangat baik dengan total skor 1.432. Manajemen hotel tetap memberikan kesempatan untuk tumbuh melalui Program pengembangan karir berupa job rotation dan pembantuan departemen. Keduanya memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk tetap belajar dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Meskipun pada saat ini terjadi stagnation pada proses kenaikan jabatan/posisi, karyawan tetap berusaha mempertahankan kualitas kerja yang memuaskan serta memberikan hasil kerja yang maksimal guna mencapai target yang ditentukan.

Adapun keadaan kinerja karyawan pada masa pandemi akibat pengaruh dari pengembangan karir termasuk dalam kategori sangat baik pula dengan total skor 1.680. Kinerja karyawan sangat baik khususnya pada indikator ketepatan waktu karyawan yang ternyata pada masa pandemi meningkatkan kedisiplinan dengan selalu hadir dan datang tepat waktu. Selain itu, dalam melakukan kegiatan operasional karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menumpuk pekerjaan. Kedisiplinan waktu dalam dunia perhotelan tentu merupakan aset penting bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional.

Pada akhirnya, diketahui kontribusi variabel pengembangan karir adalah 71.8% besarnya terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diamati. Maka kesimpulan yang diperoleh bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di HS Hotel Batam pada masa pandemi Covid-19.

### Daftar Pustaka

- [1] Dailami and Moh. Thandzir, “Kebangkitan Industri Hospitality Di Kota Batam Pasca Pandemi Covid 2019,” *J. Mata Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 34–40, 2023, doi: 10.59193/terapan\_pariwisata\_6.
- [2] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2012.
- [3] A. E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2011.
- [4] A. Balbed and D. K. Sintaasih, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 7, p. 4676, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24.
- [5] A. C. SIHOTANG, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 8, no. 3, pp. 295–304, 2020, doi: 10.37641/jimkes.v8i3.393.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, 2016.
- [7] I. G. B. R. Utama and N. M. E. Mahadewi, *Metodologi penelitian pariwisata dan perhotelan*. CV Andi Offset, 2012.