

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Berliana Ruth Theodora Marbun¹, I Wayan Bagia², Gede Putu Agus Jana Susila³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: theodoraruth@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, janos_undiksha@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (2) pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik (3) pelatihan terhadap kinerja karyawan (4) lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan Hotel Celuk Agung Lovina dan objeknya adalah pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik (3) pelatihan terhadap kinerja karyawan (4) lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Kata Kunci: pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This present study was intended to find the tested explanative finding of the impact of (1) the training and working environment of non-physical on the performance of employees, (2) the training on the working environment of non-physical, (3) the training on the performance of employees, and (4) the working environment of non-physical on the performance of employees of Hotel Celuk Agung Lovina. The study was designed to be a causal quantitative study. The subject of the study included all the employees of Hotel Celuk Agung Lovina, and the object of the study included the training, working environment of non-physical and performance employees. The population of the study totaled 32, all were used as the points of observation, therefore this present study can be classified as the population research. The data were collected using questionnaire, and documentation recording. The data were analyzed using path analysis. The result of the study showed there was a positive effects of (1) the training and working environment of non-physical on the performance of employees, (2) the training on the working environment of non-physical, (3) the training on the performance of employees, and (4) the working environment of non-physical on the performance of employees of Hotel Celuk Agung Lovina.

Keywords: training, work environment, performance of employees

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini sektor perekonomian mengalami perubahan yang cukup meningkat. Hal ini terlihat dari tingkat kesejahteraan masyarakat yang cenderung meningkat. Dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat muncullah berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masyarakat sehingga hal ini menjadi peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan bisnisnya. Dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat perusahaan-perusahaan tersebut dihadapkan dengan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan yang ingin bertahan harus memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri yang akan menjadikan nilai plus bagi perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus lebih cermat dan tanggap dalam mengamati kebutuhan dan keinginan konsumen sehingga perusahaan tahu apa yang diinginkan masyarakat dan dapat memenuhi keinginan tersebut. Dan salah satu keinginan masyarakat adalah hotel.

Hotel merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa penginapan. Menurut Sulastiyono (2011 : 5), hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus. Industri perhotelan mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga menimbulkan banyak persaingan dalam industri tersebut. Untuk bisa bersaing dengan para kompetitor tersebut, hotel memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan kegiatan operasional hotel. Eksistensi hotel tergantung kemampuan hotel memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dan internal perusahaan dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh hotel. Tercapainya tujuan hotel tidak hanya

tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hotel Celuk Agung Lovina adalah salah satu hotel klasifikasi melati tiga yang terletak dalam kawasan lovina tepatnya di Dusun Munduk, Desa Anturan, Kabupaten Buleleng atau terletak diposisi lebih kurang 100 meter ke arah utara dari jalan raya Singaraja-Seririt dan juga berada 100 meter sebelum pantai. Hotel tersebut memiliki beberapa departemen yang mendukung berjalannya operasional hotel dengan baik. Departemen-departemen tersebut yaitu, *administration department, food and beverage department, human capital department, dan housekeeping department*. Berdasarkan observasi awal, penulis melakukan penilaian kinerja terhadap 10 orang karyawan terdapat beberapa karyawan Hotel Celuk Agung Lovina yang belum dapat memenuhi standar sasaran kinerja yang ditetapkan oleh hotel. Secara rata-rata nilai capaian kinerja 10 karyawan berada dalam kategori sedang dengan nilai capaian kinerja rata-rata karyawan yaitu 77,2 dengan rentang nilai berada di 65-79, sehingga dari 10 karyawan tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan Hotel Celuk Agung Lovina belum dapat memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh hotel yaitu 90 dan hal itulah yang menyebabkan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan selama ini kepada para tamu hotel.

Berdasarkan observasi awal melalui penyebaran kuesioner kepada 10 orang karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina, bahwa ada dua aspek yang memicu rendahnya kinerja karyawan yaitu pelatihan dan lingkungan kerja non fisik karyawan. Secara total perolehan skor kuesioner awal dari pelatihan berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban kuesioner karyawan yaitu 135 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 105-153, sehingga dari 10 responden tersebut dapat dikatakan pelatihan yang diterima tersebut dikategorikan rendah. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menurut

Chusway (1997 : 114) bahwa pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Secara total perolehan skor kuesioner awal dari lingkungan kerja non fisik berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban kuesioner karyawan yaitu 132 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 105-153. Menurut penelitian terdahulu Yacinda (2014), lingkungan kerja yang tidak harmonis bagi karyawan akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa tidak betah dan bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil kuesioner awal tersebut kinerja yang rendah diduga karena pelatihan yang rendah dan lingkungan kerja non fisik yang tidak harmonis. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina dalam mencapai tujuan perusahaan. Padahal penelitian terdahulu dari Zuana (2014) menyatakan dengan adanya pelatihan kerja maka dapat mengembangkan kemampuan karyawan, serta dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik dan nyaman dapat memberikan semangat tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Celuk Agung Lovina".

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

- (1) Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina?
- (2) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina?

- (3) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina?

- (4) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji mengenai hal sebagai berikut (1) pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina, (2) pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina, (3) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina, dan (4) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan Ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan, dan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi Hotel Celuk Agung Lovina dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Sadarmayanti (2001) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan. Nitisemito (2000) menyatakan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Bastian dalam Tangkilisan (2005:175) mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut.

Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, proses pelatihan yang tidak baik dalam suatu perusahaan akan dapat menimbulkan hal yang negatif bagi karyawan perusahaan tersebut yang tentunya akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula dengan lingkungan kerja non fisik dimana karyawan melakukan segala aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja non fisik dan fisik akan tercermin pada kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya meningkatnya kinerja karyawan mencerminkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang diperoleh dari ilmu pengetahuan dan pelatihan, serta lingkungan kerja baik non fisik. Didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zuana (2014) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan

lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang dibuktikan yaitu ada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Pelatihan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik

Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melaksanakannya dalam pekerjaan. Pelatihan berpengaruh terhadap lingkungan kerja non fisik, pernyataan ini diperkuat oleh teori menurut Rivai (2003), pelatihan bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian, membantu pengembangan keterampilan karyawan, serta meningkatkan hubungan atasan dengan bawahan (lingkungan kerja non fisik). Dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang dibuktikan yaitu ada pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pelatihan yang berhasil adalah pelatihan yang disusun secara cermat dan sesuai rencana berdasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh instansi yang bersangkutan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menurut Chusway (1997 : 114), bahwa pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Teori ini diperkuat oleh pernyataan Leonardi (2005 : 2-3) yang menyatakan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan, serta memastikan bahwa penurunan kinerja atau pun masalah yang ada adalah

disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja.

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada keterkaitan hubungan yang erat antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan pelatihan yang dilaksanakan kepada para karyawan, maka akan meningkatkan mutu kinerja karyawan. Karena dengan pelatihan tersebut para karyawan memperoleh pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi pegawai terhadap instansi begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang dibuktikan yaitu ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari

dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang dibuktikan yaitu ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Celuk Agung Lovina dan objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan yang bersumber dari Hotel Celuk Agung Lovina. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

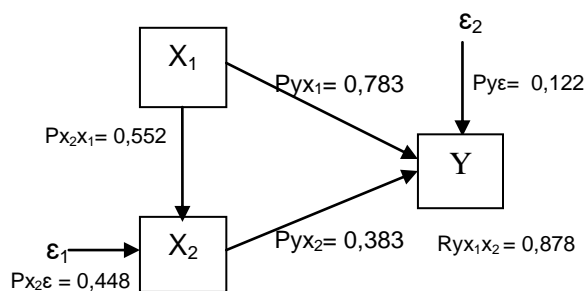
Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
R_{y,x_1,x_2}	0,878	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yx_1,x_2}$	0,771	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{y,x_1}	0,783	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y

$P^2_{yx_1}$	0,613	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yx_2}	0,383	0,033	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yx_2}$	0,147	0,033	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2 X_1}$	0,552	0,003	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2 X_1}$	0,305	0,003	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{y\varepsilon}$	0,122	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\varepsilon}$	0,448	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber: Pengolahan data SPSS

Gambar 1 Struktur pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut.



Keterangan: X_1 = Pelatihan
 X_2 = Lingkungan kerja non fisik
Y = Kinerja karyawan
 ε = faktor lain

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 . Sumbangan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,613	61,30 %
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,011	1,10 %
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,624	62,40 %
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,147	14,70 %

Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,771	77,10 %
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,229	22,90 %
Total	1,000	100,00%

Sumber: Pengolahan data SPSS

besar lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh variabel pelatihan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina karena *p-value* $R^2_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti menolak H_0 atau ada pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 bahwa besar koefisien determinasi $R^2_{yx_1x_2}$ adalah sebesar 0,771 hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 77,10% kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 0,229 atau 22,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina karena *p-value* $P_{yx_1} = 0,000 < \alpha 0,05$. Ini berarti menolak H_0 atau ada pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 1 menunjukkan pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien P_{yx_1} sebesar 0,783. Besar hubungan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 78,30%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 21,70%. Tabel 1 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,613 artinya sebesar 61,30% besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina karena *p-value* $P_{x_2x_1} = 0,001 < \alpha 0,05$. Ini berarti menolak H_0 atau ada pengaruh dari pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina. Pada Tabel 1 menunjukkan pengaruh dari pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik dengan koefisien $P_{x_2x_1}$ sebesar 0,552. Besar hubungan pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik adalah 55,20%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap lingkungan kerja non fisik sebesar 44,80%. Tabel 4.1 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh dari pelatihan terhadap lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 0,305 artinya sebesar 30,50%

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina karena *p-value* $P_{yx_2} = 0,033 < \alpha 0,05$. Ini berarti menolak H_0 atau ada pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 1 menunjukkan pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien P_{yx_2} sebesar 0,383. Besar hubungan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan adalah 38,30%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 61,70%. Tabel 1 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,147 artinya sebesar 14,70% besar kinerja

karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Celuk Agung Lovina. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan dan didukung lingkungan kerja yang harmonis maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian empirik dari Zuana (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja baik non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina. Hal ini berarti pelatihan berperan positif dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2003) yang menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian, membantu pengembangan keterampilan karyawan, serta meningkatkan keharmonisan lingkungan kerja non fisik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Hal ini berarti pelatihan berperan positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Chusway (1997) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian empirik dari Tanujaya (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik berperan positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan teori Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, jika karyawan didukung lingkungan kerja yang harmonis maka kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian empirik dari Yacinda, dkk (2014) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini dimana diketahui variabel lain yang diduga kuat mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Pelatihan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina sehingga semakin baik pelatihan dan lingkungan kerja non fisiknya maka akan semakin baik kinerja karyawan.
- (2) Pelatihan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja non fisik pada Hotel Celuk Agung Lovina sehingga semakin baik pelatihan karyawan maka semakin baik lingkungan kerja non fisik karyawan.
- (3) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina sehingga semakin baik pelatihan karyawan maka semakin

tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

- (4) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung Lovina sehingga semakin baik lingkungan kerja non fisik yang berikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- (1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan lingkungan kerja non fisik, karena penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui pelatihan yaitu dengan melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan serta melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan guna meningkatkan keahlian karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Di samping pelatihan, faktor lingkungan kerja non fisik juga perlu mendapat perhatian. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor kondisi kerja juga perlu dibenahi guna memberikan kenyamanan bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui lingkungan kerja non fisik yaitu dengan merancang suatu program untuk mengakrabkan atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja seperti senam setiap hari jumat, atasan melibatkan bawahan dalam suatu kegiatan dan pengambilan keputusan

agar karyawan merasa dihargai oleh atasannya.

- (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu pelatihan, lingkungan kerja non fisik, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Alif, Gunawan. 2013. *Komunikasi Interpersonal Dan Fasilitas Kesehatan: Pengaruhnya Terhadap Kepercayaan, Loyalitas Dan Wom Rumah Sakit*. (Online). Vol 1, No 3; Oktober 2013. ISSN: 2302-4119. (diakses tanggal 6 Juli 2015).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa". *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, Volume 2, Nomor 1 (hlm.66-80).
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach 3rd edition*. New York : McGraw-Hill Inc.
- Cushway, Barry. 1997. *Human Resource Management*. Jakarta : PT Gramedia.
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen Edisi ke-5*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- , 2006. *Human Resource Management* alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- , 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE – UGM.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- , 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Tanujaya, Lia Riantika. 2015. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown". *Agora*, Volume 3, Nomor 1 (hlm.1-7).
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Anggota IKAPI.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi Edisi dua*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Yacinda, dkk.(2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 8, Nomor 2 (hlm.1-10).
- Zuana, Citra Indah, dkk.(2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 7, Nomor 1 (hlm.1-9).