

The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java

Rima Handayani^{1*}, Rifqi Fauzan²

Prodi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang

ABSTRACT: The purpose of this study was to determine the effect of training on employee performance, the effect of non-physical work environment on employee performance, and the effect of training and non-physical work environment simultaneously and partially on employee performance at Pizza Hut Delivery Karawang, West Java. The population in this study were all employees of Pizza Hut Delivery Karawang, West Java, totaling 70 people, the sample technique used was the saturated sample technique, the data collection technique used in this study was a questionnaire/questionnaire method. The results of multiple linear regression analysis showed $Y = 11.955 + 0.282 X_1 + 0.438 X_2$. While the correlation coefficient value shows 0.724, it can be concluded that the training variable (X_1) and the non-physical work environment (X_2) simultaneously have a strong level of relationship strength on employee performance (Y). And the Coefficient of Determination Test obtained the coefficient of determination (R-Square) of 0.525, it can be concluded that training (X_1) and non-physical work environment (X_2) together have a contribution of 52.5% influence on employee performance.

Keywords: training, non-physical work environment and employee performance.

Corresponding Author: dosen00551@unpam.ac.id

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat

Rima Handayani^{1*}, Rifqi Fauzan²

Prodi Manajemen Dan Bisnis, Universitas Pamulang

ABSTRAK: Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat yang berjumlah 70 orang, teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan $Y = 11,955 + 0,282 X_1 + 0,438 X_2$. Sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,724 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,525, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

Submitted: 5 April; Revised: 19 April; Accepted: 26 April

Corresponding Author: dosen00551@unpam.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan adanya sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Disisi lain perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina dan mengembangkan karyawan di dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:3) sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian pula dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan pelatihan kerja. Karena pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan karyawan. Dengan memberikan pelatihan, karyawan akan timbul kepercayaan diri yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery, dan dalam pemberian pelatihan terhadap karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Gomes (2017:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam Budiarti et.al (2018:80) pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan

yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur, Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten. (Kualifikasi/kompetensi yang memadai, memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik).
2. Peserta, pelatihan Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. (Semangat mengikuti pelatihan, dan keinginan untuk memperhatikan).
3. Metode, Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. (Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan materi pelatihan).
4. Materi, Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. (Menambah kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan)
5. Tujuan, pelatihan Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. (Keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2018:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja” Menurut Siagian (2015:57) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan

melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja non Fisik menurut DeStefano dalam Fath (2015:22) :

1. Prosedur Kerja adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kejelasan Tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Menurut Fahmi (2018:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya." Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Dari beberapa pengertian yang telah di jelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima cara, yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif adalah Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari putusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis tersebut dapat di notasikan sebagai berikut :

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

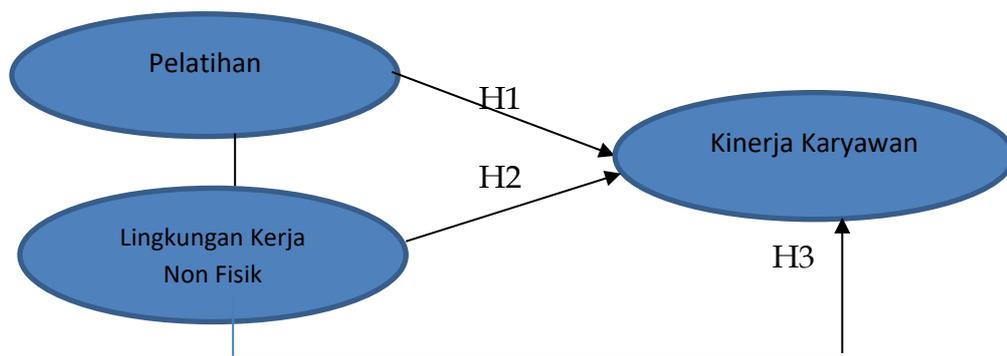
Ha1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

Ha3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat sebanyak 70 orang. Pengambilan data menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data dan tentu saja hal ini disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan observasi dan melalui penyebaran angket kepada responden. Sumber primer dari penelitian ini adalah karyawan Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.
2. Data Sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, skripsi, majalah, internet, dan foto_foto kegiatan selama penelitian berlangsung.

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari tiga variabel antara lain yaitu pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan. Kuesioner ini berisikan 36 pernyataan yang terdiri dari 12 pernyataan tentang pelatihan, 12 pernyataan tentang lingkungan kerja non fisik, dan 12 pernyataan tentang kinerja karyawan. Kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Uji kualitas data

1. Uji validitas memberikan bukti pada elemen-elemen yang ada pada alat ukur dan diproses dengan analisis rasional. Dengan uji validitas dapat diperoleh data yang valid, instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel.
3. Uji Asumsi Klasik terdiri atas uji normalitas, auto korelasi, heterokedastisitas dan uji multi kolinearitas.
4. Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.
5. Uji regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor manipulasi".
6. Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
7. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Terdiri atas Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel pelatihan (X1) melebihi nilai r tabel (0,235) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel pelatihan (X1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) melebihi nilai r tabel (0,235) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) melebihi nilai r tabel (0,235) sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan valid. Butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dinyatakan valid, artinya pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan indikator yang dijelaskan dalam teori dan mampu menjelaskan variabel yang sedang diteliti sesuai dengan teori dan empiris.

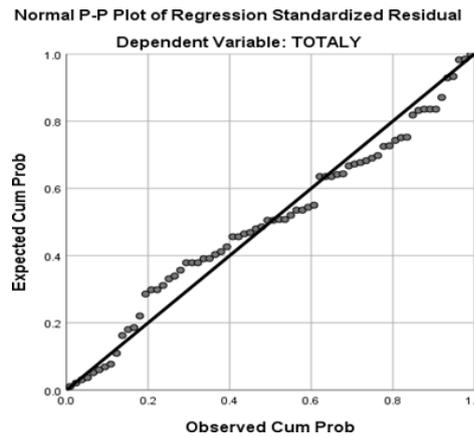
Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menghitung nilai Cronbach's Alpha dimana variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati 1 (satu) maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Uji reliabilitas variabel pelatihan (X1) didapat nilai Cronbach's Alpha pada variabel pelatihan (X1) sebesar 0.692, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik (X2) didapat nilai Cronbach's Alpha pada variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.658, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel. Uji reliabilitas variabel kinerja Karyawan (Y) didapat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.682, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan item pernyataan pada variabel tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,990 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 26, berikut dibawah ini :



Gambar 2. P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Dapat dilihat dari gambar grafik diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dideteksi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.955	4.453		2.685	.009		
Pelatihan	.282	.091	.308	3.095	.003	.718	1.392
Lingkungan Kerja Non Fisik	.483	.094	.513	5.161	.000	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

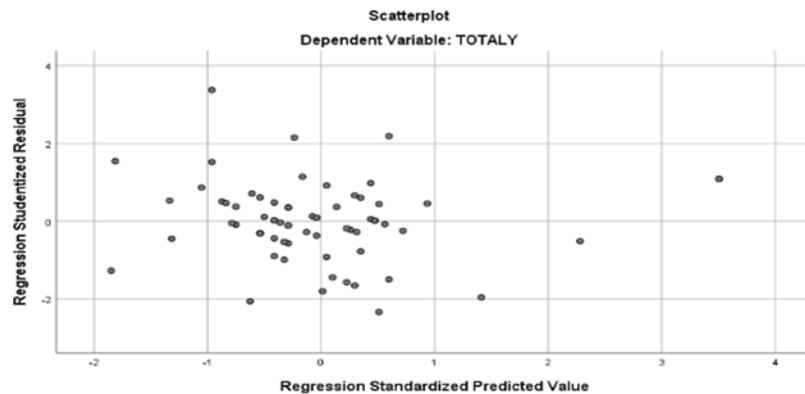
Sumber : Data primer diolah 2021

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel pengaruh pelatihan (X1) diperoleh sebesar 1,392 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh sebesar 1,392 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Salah satu cara atau teknik untuk mendeteksi telah terjadi heterokedastisitas atau tidak, dengan melihat grafik

scatter plot dimana diantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai (SRESID).



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan ujikorelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi, dilakukan pengujian Durbin – Watson (DW). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi Uji Durbin – Watson (DW test) berikut ini yang menjadi acuannya :

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Uji Durbin Watson

Kriteria	Keterangan
<1	Ada autokorelasi
1,1 – 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,9	Tanpa kesimpulan
<2,9	Ada autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2014:184)

Berikut ini hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin – Watson yang diolah dengan SPSS versi 26, sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Durbin – Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.511	2.193	2.075

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 26.0 (2021)

Dari tabel diatas, di peroleh nilai Durbin-Watson sebesar 2.075 dan berada diantara (1,55 - 2,46) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada autokorelasi.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil korelasi variabel pelatihan (X1) lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.525	.511	2.193	2.075

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,724, dan sesuai dengan ketentuan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y).

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X1 Dan X2 Terhadap Y

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.955	4.453		2.685	.009		
	Pelatihan	.282	.091	.308	3.095	.003	.718	1.392
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.483	.094	.513	5.161	.000	.718	1.392

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0 2021

Dari hasil tabel perhitungan regresi tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 11,955 + 0,282 X_1 + 0,438 X_2$.

Dari persamaan tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11,995 menyatakan bahwa jika nilai variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 11,955.
- b. Koefisien korelasi variabel Pelatihan (X_1) 0,282, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Pelatihan, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,282 kali.
- c. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) 0,483, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,483.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mengatur besarnya pengaruh kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y untuk mengetahui seberapa besar Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square sebagai mana dilihat dari tabel 6. dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.724 ^a	.525	.511	2.193	2.075	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data premier diolah 2021

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R - Square) sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,5% terhadap Kinerja karyawan (Y), sisanya 47,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk pengujian pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan dengan yaitu sebagai berikut :

- a. jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$: berarti diterima ditolak ($\alpha = 5\%$)
- b. jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$: berarti ditolak diterima ($\alpha = 5\%$)

Hasil analisis uji parsial (t) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Pelatihan (Terhadap X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23.353	4.537		5.147	.000
	Pelatihan	.532	.091	.580	5.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26.0 2021

Dari tabel diatas diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,865 > 1,669$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan H_{a1} diterima atau variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (Terhadap X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.449	4.168		4.427	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.636	.084	.676	7.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26.0 2021

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($7,563 > 1,996$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima atau variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic F (uji simultan). Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria signifikan 5% (0.05) dan membandingkan antara dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika F hitung $<$ F tabel : berarti H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 5\%$)
- 2) Jika F hitung $>$ F tabel : berarti H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 5\%$) Adapun untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan :

α tariff nyata 5% $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(70-2-1) = 67$, jadi = 2,740, sehingga F tabel = 2,740.

Tabel 9. Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.989	2	177.995	37.000	.000 ^b
	Residual	322.311	67	4.811		
	Total	678.300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26.0

Dari tabel diatas diperoleh F hitung = $37,000 > 2,740$ atau (F hitung $>$ F tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pelatihan (X1) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Analisis dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja(Y). Hasil uji t variabel pelatihan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ ($4,844 > 1,663$) dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,005$. Adanya angka signifikan pada maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang, Jawa Barat
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji Hipotesis diperoleh positif karena $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ ($7,563 > 1,996$), dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pizza Hut Delivery Karawang, Jawa Barat. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan membandingkan thitung dengan t tabel, maka di peroleh t hitung ($5,148 > 1,663$) dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila lingkungan kerja non fisik di tingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Pizza Hut Delivery Karawang, Jawa Barat.
3. Pengaruh Simultan Pelatihan (X1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik F hitung $> F \text{ tabel}$ atau ($37,000 > 3,130$) hal ini juga di perkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Untuk itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,353 + 0,532X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,580. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,6%, dan nilai thitung $5,865 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,449 + 0,636X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,676. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,7%, dan nilai thitung $7,563 > t_{\text{tabel}} 1,996$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

3. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 11,955 + 0,282 X_1 + 0,438 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,5%. Nilai korelasi sebesar 0,724. Serta nilai $F_{hitung} 37,000 > F_{tabel} 3,130$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat.

Rekomendasi

1. Peserta pelatihan merupakan bagian dari pelatihan yang memiliki pengaruh paling rendah, disarankan untuk pihak perusahaan agar memberikan pelatihan yang lebih membangun peserta pelatihan untuk bisa semangat dan lebih memperhatikan pelatihan yang diikutinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Standart kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik yang memiliki pengaruh paling rendah, disarankan untuk pihak perusahaan memastikan kembali bahwa setiap karyawan yang bekerja paham dan mengerti standart kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan untuk membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Tanggung jawab merupakan bagian dari kinerja karyawan yang memiliki pengaruh paling rendah, disarankan untuk pihak perusahaan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini tentunya masih belum sempurna untuk itu pada penelitian lebih lanjut diharapkan variabel penelitian dapat ditambah dan penelitian dapat dilakukan pada obyek yang berbeda, guna memperkaya pengetahuan dan dapat ditemukan banyak temuan baru secara khusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan referensi berharga bagi apara peneliti, mahasiswa dan juga masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dipersembahkan kepada ;

1. Allah SWT atas rahmat, petunjuk dan kemudahanNYA sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
2. Para Manajemen dan karyawan pada Pizza Hut Delivery Karawang Jawa Barat, atas bantuan dan partisipasinya sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar
3. Para pimpinan dan rekan sejawat di lingkungan Universitas Pamulang, atas dukungan dan motivasinya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ucapan terima kasih yang terhingga pula bagi keluarga, para mahasiswa dan kolega yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan dan perhatiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Notoatmodjo, S. 2018, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fath, R. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1).
- Hasibuan, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Handayani dan Fauzan

Fahmi, Irham. 2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.