



Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan

Effect of Training and Work Environment on Employee Performance of Lariz Depari Hotel Medan

Bungaran Siallagan, Miftahuddin & Isnaniah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lariz Depari Hotel Medan selama dua bulan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji statistik yang menggunakan analisa regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan Software SPSS for 21.00. Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai thitung > ttabel (6.258 > 2.018) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai thitung > ttabel (4.400 > 2.018) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil uji F untuk variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (47.572 > 3.22) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and work environment partially on the performance of Lariz Depari Hotel Medan employees and to determine the effect of training and work environment simultaneously on the performance of Lariz Depari Hotel Medan employees. This type of research is associative. The population in this study were employees of Lariz Depari Hotel Medan for two months of research using a sample of 45 people. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is a statistical test that uses multiple linear regression analysis, F test, t test, and test of determination using SPSS Software for 21.00. The results of the study using the statistical test of t are known that the training variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) that is obtained tcount > ttable (6.258 > 2.018) with a significance level of $0.000 < 0.05$ and work environment variables (X2) partially positive and significant effect on employee performance (Y) is obtained tcount > ttable (4,400 > 2.018) with a significant level of $0.000 < 0.05$. The results of the F test for training variables (X1) and work environment (X2) can be concluded that the training variables (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) that is obtained Fcount > Ftable (47.572 > 3.22) with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Training, Work Environment, and Employee Performance.

How to Cite: Nama mnama nama nama nama (2020). Judul Judul Judul Judul Judul Judul Judul Judul. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 1(1) 2020: 106-111



PENDAHULUAN

Lariz Depari Hotel Medan merupakan hotel yang belum lama berdiri di Kota Medan. Hotel ini memiliki puluhan kamar yang bisa dihuni oleh para tamu yang ingin menginap, juga memiliki berbagai fasilitas yang mendukung sehingga hotel ini mendapat predikat hotel berbintang tiga. Untuk menunjang semua kegiatan yang diharapkan mampu mempertahankan eksistensi hotel tersebut, diperlukan karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan tamu yang menginap di hotel. Apalagi saat ini ada ratusan hotel yang sudah berdiri di Kota Medan. Hal itu juga membuat penulis ingin melakukan riset awal, yang bertujuan untuk mengetahui tentang beberapa pengaruh yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Pada penelitian awal tersebut, peneliti menemukan beberapa fenomena yang dianggap mempengaruhi kinerja, yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. (Prayudi, 2017 ; Lubis & Prayudi, 2018).

Berkaitan dengan pelatihan, dalam pelaksanaannya masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan menyangkut materi pelatihan yang diberikan cenderung monoton, serta instruktur yang memberikan pelatihan sering sekali dari pihak internal perusahaan, sehingga kadang-kadang membuat peserta pelatihan sering merasa bosan. Selain pelatihan, lingkungan kerja sebagai sarana mendukung peningkatan skill karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh pihak hotel. Namun dalam pelaksanaannya, pihak hotel tidak memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya seperti layout atau tata ruang kerja yang tata letaknya tidak tepat guna, sistem keamanan yang masih belum memenuhi prosedur yang berlaku, serta kurangnya hubungan antar karyawan. (Siregar, 2019 ; Lubis & Sabrina, 2019).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan maka tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. 2) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. 3) Untuk mengetahui apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan. (Syahrial & Sabrina, 2019 ; Marbun & Siregar, 2014).

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Fahmi (2010) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Supriyono (2010) menyatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan sertawaktu. Indikator kinerja menurut Robbins (2016) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. (Dalimunthe, 2018 ; Sari Dkk, 2019).

Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dimana karyawan mendapat tambahan kemampuan dan keterampilan kerja pegawai atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai

bulan April 2020. Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lariz Depari Hotel Medanyang berjumlah 45 orang. Menurut Arikunto (2007) sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Lariz Depari Hotel Medan yang berjumlah berjumlah 45orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui penelitian lapangan yang meliputi pengamatan, wawancara, dan kuesioner, serta penelitian kepustakaan meliputi dokumen, literatur, jurnal dan buku. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, normality probability plot, uji kolmogorov smirnov, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, uji simultan (F), dan uji parsial (t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.153	4.558		.911	.367
Pelatihan	.860	.137	.582	6.258	.000
Lingkungan Kerja	.514	.117	.409	4.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2020)

Persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (pelatihan dan lingkungan kerja) yaitu $Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$ ($Y = 4.153 + 0.860 X_1 + 0.514 X_2$). Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4.153 yang artinya jika tidak ada variabel pelatihan dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan sebesar 4.153. Variabel pelatihan menghasilkan $B_1 = 0.860$ yang berarti setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.860 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel lingkungan kerja menghasilkan $B_2 = 0.514$ yang berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.514 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Hasil uji hipotesis 1, berdasarkan tabel 1 (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.258 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 2.018 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Rigaska Muntu (2017) dengan judul “Pengaruh Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado” dengan hasil penelitian seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

Hasil uji hipotesis 2, berdasarkan tabel 1 (uji t) diperoleh nilai tHitung sebesar 4.400 lebih besar dari tTabel sebesar 2.018 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja(X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu Mohammad Nurrulloh (2011) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur” dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Tabel 2
Uji F
ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1392.501	2	696.251	47.572	.000 ^b
	Residual	614.699	42	14.636		
	Total	2007.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian (Data Diolah 2020)

Hasil uji hipotesis 3, berdasarkan tabel 2 (uji F) disimpulkan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y) sebesar 0.860 dibanding lingkungan kerja (X2) sebesar 0.514 dan 67,9% atau 0.679 kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta sisanya 32,1% atau 0.321 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan jika pelatihan baik dan lingkungan kerja nyaman maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi, untuk itu Lariz Depari Hotel Medan harus senantiasa mengevaluasi pemberian pelatihan dan lingkungan kerja dengan sebaik-baiknya serta senyaman-nyamannya agar kinerja karyawan Lariz Depari Hotel Medan tetap terjaga sehingga tidak mengganggu hasil kerja keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiatin dan Martaniah, (2011), Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Bernardin & Russel, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Bittel dan Newstrom, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia (Managing Human Resources). New Jersey: PearsonPrentice Hall, Fourth Edition.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 5(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Tang (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Gramedia.
- HillInternational, Singapore.
- Judge, (2013), Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior), Eighth Edition. New York: McGraw-HillInternational Book Company.

- Lubis, A., & Prayudi, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Maharani, S.A. (2017), Pengaruh Self-Efficacy, Coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV.Laxita Paramitha Semarang, Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, *Diponegoro Journal of Social And Political*: 1-10.
- Mangkunegara, (2011), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.
- Mohyi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. IndeksKelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Nasution, I., & Sartini, S. (2020). Pelatihan Akuntansi dan Pelatihan Penggunaan Bahan Pengawet kepada Pengusaha Home Industri Roti Kacang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 573-577. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.117>
- Nurrulloh, M. (2016), Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur, *FE Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, 4 (1):..
- Polpoke, (2014), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Bina Aksara. Jakarta.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Rahayu, S. (2017), Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui Organisasi Sosial.Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8.
- Rigska R. Muntu, Viktor P.K Lengkong, Raymond Ch. Kawet (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. Rivai dan Basri, 2015, Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemberdayaan Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok
- Sari, W. P., Rosalina, D., Muttaqin, E. E., & Angraini, D. N. (2019). Peningkatan Nilai Ekonomis Buah Jeruk dengan Pelatihan Pembuatan Dodol di Desa Lau Riman. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 65-70).
- Schular & Jackson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Third Edition. Australia: JohnWiley & Sons Australia, Ltd.
- Siagian, (2014), *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.
- Spencer, (2013), *Human Resources Management, And Experiental Approach*, Megraw
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahrial, H., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jentera Kreativitas Muda Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tanjung, D., & Munte, S. (2020). Pelatihan Pembuatan Bata Ringan Kepada Home Industri Batu Bata Konvensional Guna Mendukung Program Pemerintah 1 Juta Rumah Bersubsidi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(3), 578-582. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i3.116>
- Thursan, (2012). *Organisasi Perilaku*. Bina Aksara. Jakarta.