

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN REWARD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL
(AUTO2000) BASUKI RAHMAT SURABAYA**

Dimas Wirabuana
16210585

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Astra International (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra International (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya yang bekerja pada departemen *service*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh serta jumlah sampel yang digunakan berjumlah 68 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,261, variabel lingkungan kerja non fisik 0,225 dan variabel *reward* sebesar 0,350. Dari uji F diperoleh nilai sebesar F hitung 124,761 > F tabel 2,75 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari uji t variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung = 4,503 > t tabel = 1,668, variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung = 3,415 > t tabel = 1,668 serta variabel *reward* diperoleh nilai t hitung = 4,692 > t tabel = 1,668, yang artinya variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Salah satu dampak yang sangat jelas terlihat yaitu terdapat adanya kompetisi atau persaingan dalam dunia usaha. Kompetisi atau persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Persaingan tersebut juga terjadi pada perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif. salah satu ialah PT. Astra International Tbk.

PT. Astra International Tbk (*Auto2000*) merupakan *main dealer*

resmi yang menyediakan layanan *sales* dan *after sales* kendaraan merk Toyota. PT. Astra International Tbk (*Auto2000*) juga sebagai suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa. Dalam bidang jasa memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dalam pelayanan konsumen.

Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia tidak diberikan perhatian yang lebih, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan (Kasmir, 2016:182).

Kasmir (2016:189-183) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor diantaranya adalah pelatihan karyawan. Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap supaya menjadikan karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Tidak hanya memberikan pelatihan kepada karyawan, tapi perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala keadaan atau situasi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja, dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Faida, 2019:111).

Selain kedua faktor tersebut, *reward* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Reward* atau imbalan yang cukup dan adil merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Faida (2019:60) menyebutkan bahwa *reward* atau yang sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian tersebut, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga dengan memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta *Reward* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan prestasi perusahaan sesuai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu seperti pemeliharaan mesin kendaraan berkala, kelistrikan mesin dan dasar servis mesin (*Engine Tune Up*) agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, 2016: 62).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Faida, 2019:111).

Reward

Reward atau yang sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang

karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Faida, 2019:60).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2017) adalah "Sebuah penelitian yang datanya menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik". Pada penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan departemen *Service* yang bekerja di PT. Astra International Tbk (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya yang berjumlah 68 orang. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:124). Maka, 68 karyawan departemen *Service* PT. Astra International Tbk (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya yang menjadi populasi pada penelitian ini seluruhnya akan dijadikan sebagai sampel.

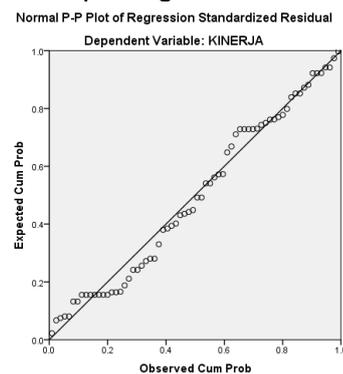
Dalam penulisan ini, metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah Metode Kuisisioner (angket), Metode Observasi, Metode Wawancara. Variabel *independent* (X) dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward*. Sedangkan variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dari data yang berupa angka-angka dihitung menggunakan perhitungan rumus statistik sebagai berikut: (1) Uji Validitas (2) Uji Realibilitas (3) Uji Asumsi Klasik (4) Uji Analisis Regresi Berganda (5) Uji F atau Uji Simultan (6) Uji t atau Uji Parsial (7) Uji Koefisien Determinasi

HASIL

Dalam pengujian uji validitas nilai r hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r tabel. maka semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan pada uji reliabilitas nilai koefisien *Cronbach Alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60. maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pada uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

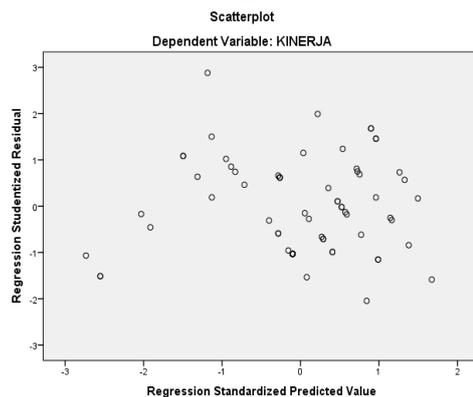


Sumber: Output SPSS 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka bisa dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada Uji Multikolinieritas diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai Tolerance 0,494 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 2,026 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel pelatihan. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Tolerance 0,348 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 2,872 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja non fisik. Variabel *reward* memiliki nilai Tolerance 0,256 ($\geq 0,10$) dan nilai VIF 3,907 ($\leq 10,00$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel *reward*.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Output SPSS 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan hasil uji Autokorelasi melalui uji Durbin Watson diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,730, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah sampel 68 ($n=68$), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai DU sebesar 1,700. Karena nilai DW 1,730 lebih besar

dari batas atas (DU) 1,700 dan kurang dari 4 - 1.700 (2.300), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Koefisien regresi	T	Sig
(Constant)	2,830	3,243	0,002
Pelatihan	0,261	214	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,225	120	0,001
Reward	0,350	121	0,000

Sumber: Output SPSS 2020

Berdasarkan tabel di atas didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,830 + 0,261 X_1 + 0,225 X_2 + 0,350 X_3$$

Konstanta (a) = 2,830. Artinya jika nilai variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan *reward* dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan sebesar 2,830. $b_1 = 0,261$. Artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,261 dengan anggapan variable bebas lain tetap. $b_2 = 0,225$. Artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,225 dengan anggapan variable bebas lain tetap. $b_3 = 0,350$. Artinya jika variabel *reward* meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,350 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Dari uji t variabel pelatihan diperoleh nilai t hitung = 4,503 > t tabel = 1,668, variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung = 3,415 > t tabel = 1,668 serta variabel *reward* diperoleh nilai t

hitung = 4,692 > t tabel = 1,668, yang artinya variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari uji F diperoleh nilai sebesar F hitung 124,761 > F tabel 2,75 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang artinya variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,847, artinya variabel pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan *reward* secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 84,7% sisanya sebesar 15,3% (100% - 84,7%) dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk (*Auto2000*) Basuki Rahmat Surabaya secara parsial dan juga secara simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka beberapa saran yang diberikan bagi peneliti selanjutnya yakni mengganti variabel-variabel lainnya seperti konflik kerja dan lingkungan kerja fisik serta menggunakan metode yang lain seperti angket yang diperdalam dengan wawancara kepada responden agar jawaban atau informasi yang dihasilkan lebih banyak dan detail.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Edison, E, Anwar, Y & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV. Bandung.
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis (Edisi Pertama)*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV. Bandung.
- Sumaiya Shafiq dan Sahibzada Muhammad Hamza. 2017. *The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia*. International Journal of Education, Learning and Training Vol. 2, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedelapan)*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada*

*Karyawan Divisi Fresh PT.
Trans Retail Indonesia
(Carrefour) Plaza Tangerang
City). Jurnal Administrasi Bisnis
Vol. 61, No. 2.*

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja
(Edisi Kelima)*. PT. Raja
Grafindo Persada. Jakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015.
*Manajemen Pengembangan
Sumber Daya Manusia*.
Pustaka Pelajar. Yogyakarta.