

Pengaruh Pelatihan Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Crowne Plaza Residences Jakarta

The Effect of Job Training & Work Environment on Employee Performance at Crowne Plaza Residences Jakarta

Ika Suryono Djunaid¹⁾, Kevin Erik Saputra²⁾

¹⁾Hospitality dan Pariwisata/Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia

²⁾Hospitality dan Pariwisata/Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Bunda Mulia

Diajukan Tanggal Bulan Tahun / Disetujui Tanggal Bulan Tahun

Abstrak

Pelatihan kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pada penelitian kali ini, Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kuantitatif dan metode penulisan yang peneliti gunakan adalah kuesioner dengan tehnik sampel jenuh dengan responden karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences, wawancara dan kajian pustaka. Sampel dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 32 responden. Metode analisis menggunakan regresi dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dibuat, yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada Crowne Plaza Jakarta Residences yaitu tetap mempertahankan serta meningkatkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang sudah dilakukan.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Job training and work environment are one of the factors that are quite important in improving employee performance in a company. In this study, researchers conducted research with the aim of knowing the effect of job training on employee performance at Crowne Plaza Jakarta Residences and the effect of the work environment on employee performance at Crowne Plaza Jakarta Residences. This type of research used is descriptive with quantitative methods and the writing method that researchers use is a questionnaire with a saturated sample technique with employee respondents at Crowne Plaza Jakarta Residences, interviews and literature review. The sample in this study with a sample of 32 respondents. The results of this study support the hypothesis made, namely job training and work environment have a positive influence on employee performance. Suggestions that can be given to Crowne Plaza Jakarta Residences are to maintain and improve the job training and work environment that has been carried out.

Keywords: Job Training, Work Environment and Employee Performance

Pendahuluan

Dengan berkembangnya zaman dan teknologi, masyarakat diharapkan memiliki

keterampilan yang berkualitas untuk memiliki taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, jika sumber daya manusia dapat digunakan secara efisien dan efektif, akan bermanfaat untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Permasalahan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah topik yang sangat penting dalam dunia bisnis Perhotelan dan pariwisata. Semakin banyak perusahaan yang menyadari bahwa pelatihan dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil bisnis secara keseluruhan.

Pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan juga dapat membantu mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan juga dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif juga penting untuk mengembangkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan lingkungan karyawan, meningkatkan kreativitas dan inovasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat membantu mengurangi stres dan konflik di tempat kerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Karena pentingnya pelatihan dan lingkungan kerja yang positif bagi kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan keduanya dengan baik. Perusahaan harus menyediakan pelatihan yang memadai dan terus-menerus untuk karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif yang dapat melingkarkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis dan memperkuat keunggulan bersaing mereka di pasar.

Berdasarkan (Rivai, 2021) dalam (Husnah et al., 2018) pelatihan kerja secara rinci diartikan sebagai salah satu aktivitas untuk menaikkan kinerja sekarang dan dimasa yg akan datang. pembinaan ini merupakan cara-cara yg sistematis untuk mengumpulkan topik di permasalahan kinerja dalam perusahaan serta untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara sikap sebenarnya dengan perilaku yg diperlukan. Menurut (Veithzal et al., 2009) dalam (Ferry, 2021) terdapat manfaat pelatihan untuk staff dan untuk perusahaan. Manfaat untuk staff antara lain membantu dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih maksimal, membantu mendukung dan memperoleh pengembangan diri dan rasa percaya diri, memberikan pengetahuan tentang meningkatnya ilmu kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, membantu karyawan mengatasi stress kerja, tekanan, frustrasi, dan konflik, memberikan masukan untuk pengembangan masa depan. Sedangkan manfaat untuk perusahaan yaitu mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih baik terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua jenis perusahaan, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu memperoleh image perusahaan yang lebih baik, membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Menurut (Sunyoto, 2012) dalam (Husnah et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh para karyawan, maka karyawan yang bekerja akan semakin nyaman. Secara menyeluruh, Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis yaitu: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kinerja menurut (Veithzal, et.al., 2009) dalam (Ferry, 2021) merupakan suatu fungsi dari lingkungan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tujuan dari suatu perusahaan yaitu bagaimana apa yang telah direncanakan diawal dapat terwujud. Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan. Pada suatu perusahaan guna mencapai suatu tujuan perlu sumber daya manusia yang baik, Tetapi untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan skill atau kemampuan yang berbeda agar semua bagian perusahaan berjalan dengan baik.

Crowne Plaza Residences Jakarta merupakan salah satu *Service Apartement* berbintang lima yang ada di Jakarta saat ini. Tempat ini mulai beroperasi pada tahun 2019 yang berkedudukan di Jl. Gatot Subroto Kav. 23 Jakarta. Berjarak 30 menit berkendara dari bandara Internasional Soekarno Hatta. Crowne Plaza Residences Jakarta berada di bawah Hotel Interncontinental group (IHG) yang untuk saat ini memiliki 27 lantai dengan yang sudah beroperasi masih 9 lantai termasuk fasilitas 54 kamar, kolam renang, *gym* serta 2 ruang rapat.

Crowne Plaza Residences Jakarta sendiri memiliki kurang lebih 50 Karyawan yang terdiri dari staff tetap, *daily worker* dan *outsourcing* yang menunjang segala operasional di Crowne Plaza Residences Jakarta, Agar dapat menunjang segala kegiatan operasional secara baik, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula. Berikut adalah data jumlah karyawan tetap Crowne Plaza Residences Jakarta.

Tabel 1. 1 Staffing List
 Crowne Plaza Residences 2023

| Departement | Actual |
|--------------------------------|----------|
| <u>ADMIN GENERAL</u> | |
| Residences Manager | 1 |
| | 1 |
| <u>SALES MARKETING</u> | |
| Director of Sales | 1 |
| Sales Manager | 1 |
| Sales Coordinator | 1 |
| Sales Executive | 1 |
| | 4 |
| <u>HUMAN RESOURCES</u> | |
| HR Manager | 1 |
| Asst. HR Manager | 1 |
| | 2 |
| <u>FRONT OFFICE</u> | |
| Duty Manager | 1 |
| Guest Service Supervisor | 1 |
| Guest Service Agent | 6 |
| | 8 |
| <u>HOUSEKEEPING</u> | |
| Assistant Housekeeping Manager | 1 |
| Room Attendant | 8 |
| | 9 |
| <u>ENGINEERING</u> | |
| Duty Engineer | 1 |
| Technician | 2 |
| | 3 |
| <u>ACCOUNTING</u> | |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Finance Manager & Business Support | 1 |
| AP & General Store | 1 |
| IT Supervisor | 1 |
| Income Audit & AR | 1 |
| Receiving & Store | 1 |
| | 5 |
| SECURITY | |
| Shift Leader | 1 |
| | 1 |
| TOTAL | 33 |

Sumber: HRD CPR (2023)

Tabel diatas merupakan tabel jumlah staff tetap yang peneliti dapatkan langsung dari HRD yang mana menjadi bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Jumlah staff yang terdapat di Crowne Plaza Jakarta Residences relatif sedikit, Karena properti mereka berupa *service apartement* yang kebanyakan tamu mereka *long stay*, Serta mereka tidak memilih tenat *fnb* ataupun *restaurant*. Maka dari itu mereka memiliki staff yang relatif sedikit, dimana kegiatan operasional tidak terlalu sibuk. Dengan demikian peneliti menjadikan staff yang berjumlah 33 orang di luar residences manager sebagai populasi dan memasukan semuanya menjadi sampel untuk diuji.

Dalam observasi awal, peneliti menemukan fenomena bahwa kinerja karyawan memiliki nilai yang positif. Penelian yang di hasilkan oleh staff berupa nilai langsung dengan kriteria yang diperoleh sesuai keterangan di atas. Dimana dengan adanya hasil rata-rata tersebut dapat dilihat kinerja masing-masing department sebagai acuan perusahaan. Dengan kriteria *Poor* maka staff harus lebih melakukan pelatihan lebih lanjut, *Mixed* staff harus meingkatkan lagi capaian kinerja mereka, *Accelerate* staff cukup kompeten dan lebih meningkatkan lagi kinerja mereka dan terakhir *Strong* yang mana Staff telah melakukan pelatihan dengan baik dan harus mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi.

Penelitian ini memperoleh daftar pelatihan yang di lakukan di Crowne Plaza Jakarta Residences, dimana Crowne Plaza Jakarta Residences berada di bawah Intercontinental Hotel Group (IHG) yang menjadikan mereka juga melakukan pelatihan langsung secara online melalui website resmi IHG dan juga mereka melakukan sedikit pelatihan lapangan langsung seperti pelatihan kesehatan, keselamatan dan kecelakaan kerja. Dari pelatihan-pelatihan ini nantinya staff akan memperoleh nilai hasil dari pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengangkat judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Crowne Plaza Residences Jakarta”**.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif sebagai hubungan atau pengaruh antara hubungan dua variabel tau lebih. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Pelatihan Kinerja sebagai variabel (X1) dan Lingkungan Kerja sebagai variabel (X2), serta Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data mencakup sumber informasi premier dan sekunder

1. Data Primer terdiri dari :
 - a. Observasi
 - b. Kuesioner
2. Data Sekunder terdiri dari :
 - a. Studi Kepustakaan

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berkerja di Crowne Plaza Jakarta Residences pada saat ini.

b. Sampel

Dalam peni elitian ini menggunakan sampel jenuh dimana menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu sebanyak 32 orang.

Metode Analisis Data

Berikut metode analisis data yang digunakan dalam penelitian :

Instrumen Analisis Data

Alat yang digunakan untuk mendukung dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan software analisis statistic yaitu *Statistical Program foir Social Science (SPSS)*.

Analisis Kuantitatif

Anali isis kuantitatif pada penelitian ini adakah sebagai berikut :

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji Hipotesis
 - (1) Uji T
 - (2) Uji F
- d. Analisis Regresi Berganda

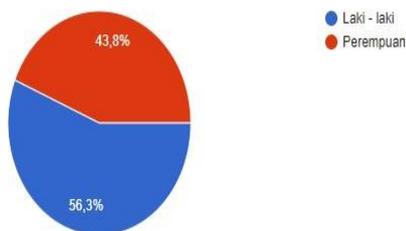
Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Profil Responden

Jenis Kelamin

32 jawaban

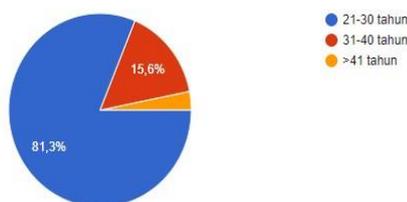


Gambar 1.1
 Diagram Jenis Kelamin

Dari gambar di atas menjelaskan dari total 32 responden, jenis kelamin laki-laki yaitu seibanyak 56.3% (18 responden) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 48.7% (14 responden). Staff laki-laki lebih banyak mendominasi karena untuk department operasional seperti *housekeeping*, *security* dan *engineering* yang ada lebih membutuhkan staf laki-laki.

Umur

32 jawaban

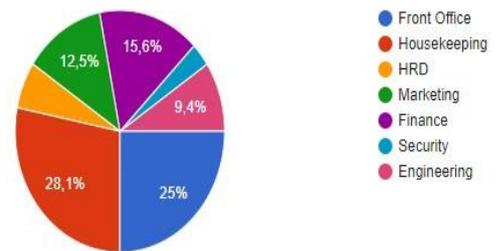


Gambar 1.2
 Diagram Umur

Dari diagram diatas, dapat dilihat juga bahwa mayoritas umur responden yaitu 21-30 tahun yaitu sebesar 81,3% (26 responden). Dimana umur tersebut dominan karena pada rentan umur tersebut pekerja masih belum banyak pengalaman dan Crowne Plaza sendiri untuk kegiatan operasional nya tidak padat seperti hotel lainnya, jadi untuk pekerja berumur tersebut masih dapat diterima.

Department

32 jawaban

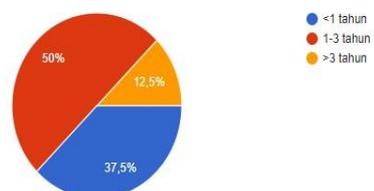


Gambar 1.3
 Diagram Departement

Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja di department Housekeeping si ebanyak 9 responden (28.10%), Front Office sebanyak 8 responden (25%), HRD sebanyak 2 responden (6.30%), Marketing sebanyak 4 responden (12.50%), Finance sebanyak 5 responden (15.60%), Security terdapat 1 responden (3.60%), dan Engeeering sebanyak 3 responden (9.40%). Untuk Housekeeping department lebih dominan karena untuk kegiatan operasionalnya sendiri sering dibutuhkan setiap hari.

Lama Berkerja

32 jawaban

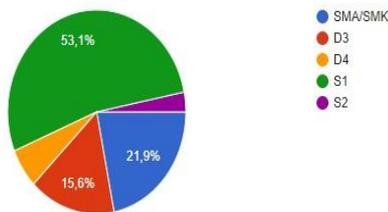


Gambar 1. 4

Diagram Lama Berkerja

Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden mulaii beki erja si eilama 1 –3 tahun sebanyak 16 responden (50%). Kurang dari 1 tahun sebanyak 12 responden (37.50%), dan lebih dari 3 tahun sebanyak 4 responden (12.50%). Karena Crowne Plaza ini tergolong baru dibuka, maka dari itu mayoritas pekerja adalah 1-3 tahun yang telah bekerja dari awal buka.

Pendidikan Terakhir
 32 jawaban



Gambar 1. 5

Diagram Pendidikan

Dari diagram diatas, dapat diketahui bahwa responden mayoritas pendidikan terakhirnya yaitu S1 sebanyak 17 responden (53.10%). SMA/SMK sebanyak 7 responden (21.90%), S2 sebanyak 1 responden (3.10%), D3 sebanyak 5 responden (15.60%), dan D4 sebanyak 2 responden (6.30%). Untuk S1 menjadi mayoritas pendidikan yang bekerja karena pendidikan tersebut adalah batasan pendidikan yang diterima untuk menjadi staff di bagian *back office*.

Uji Validitas

Dapat hasil yang di peroleh bahwa seluruh indikator berjumlah 20 butir memiliki *Pearson Correlation* yang lebih besar dari r tabel sig. 0,349 (5%), di mana semua indikator dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitasi

Dari hasil yang diperoleh bahwa *chronbach alpha* tiap variabel > 0.6 dan

dinyatakan reliabel dan konsisten. *Chroinbach alpha* untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,856, *chronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,828i , dan *chronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,895.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.2
 Regresi Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| (Constant) | 5.219 | 2.059 | | 2.534 | .017 |
| Pelatihan | .353 | .190 | .258 | 1.856 | .074 |
| Lingkungan | 1.139 | .229 | .690 | 4.968 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 berupa hasil uji regresi linear berganda pada variabel Pelatihan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,219 + 0,353 + 1,139$$

Nilai α (alpha) = 5,219 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak ada perubahan. b_1 merupakan nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,353 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan Kerja (X1), maka akan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,353 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. b_2 merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,139 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kinerja Karyawan (X2), maka akan memengaruhi Minat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,139 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Hipotesis
 Uji T

Pada Uji T ini membandingkan nilai t hitung dan t tabel, jika t hitung > t tabel maka hasil signifikan, dan jika t hitung < t tabel maka hasil tidak signifikan. Untuk memperoleh nilai t tabel maka digunakan rumus $df = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel) sehingga : $df = 32 - 2 = 30$. Dari nilai df 30 didapat nilai t tabel sebesar 1.697.

Tabel 1.3
 Variabel X1 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 7.821 | 2.664 | | 2.936 | .006 |
| | Pelatihan | 1.156 | .134 | .845 | 8.652 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil diatas, variabel Pelatihan (X1) memperoleh t hitung sebesar 8.652 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu 1.697 dan nilai sig untuk X1 sebesar 0.000 yang < α (0.05). Hal tersebut menandakan bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences. Oleh karena itu di dapatkan kesimpulan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan yang mana berarti Ho ditolak.

Tabel 1.4
 Variabel X2 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 6.295 | 2.055 | | 3.064 | .005 |
| | Lingkungan | 1.501 | .125 | .909 | 11.979 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil di atas, variabel Lingkungan (X2) memperoleh t hitung sebesar 11.979 dimana nilai tersebut > t tabel yaitu 1.697 dan nilai sig untuk X1 sebesar 0.000 yang < α (0.05). Hal tersebut menandakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan dan yang mana berarti Ho ditolak.

Uji F

Pada pengujian ini membandingkan nilai F hitung dan F tabel, dengan hipotesis jika (F hitung > F tabel) maka hasilnya adalah signifikan, dan jika (F hitung < F tabel) maka hasil tidak signifikan. Untuk memperoleh nilai F tabel digunakan rumus $df1 = k - 1$; $df2 = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel) sehingga : $df1 = 3 - 1 = 2$; $df2 = 32 - 3 = 29$. Dari df = 1 dan df2 = 29 maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.33.

Tabel 1.5 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 801.240 | 2 | 400.620 | 79.315 | .000 ^b |
| | Residual | 146.479 | 29 | 5.051 | | |
| | Total | 947.719 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan

Sumber : Hasil Olahan data SPSS (2024)

Hasil pada table 1.5 di atas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000) < 0,05 dan nilai F-hitung (79,315) > F-tabel (3,33), Ha3 diterima dan H03 ditolak. Artinya, pengaruh yang dihasilkan dari variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Crowne Plaza Jakarta Residences. Hal ini membuktikan bahwa Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan kedua faktor yang saling berhubungan dan memengaruhi Kinerja Karyawan di Crowne Plaza Jakarta Residences.

Koefesien Determinasi

Tabel 1.6 Koefesien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .919 ^a | .845 | .835 | 2.247 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat di jelaskan nilai R Square (R²) sebesar 0,845 atau 84,5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,845 atau 84,5% dengan 0,155 atau 15,5% dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya di luar penelitian ini.

Simpulan

Pada penelitian yang telah diteliti serta data yang diperoleh maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan itu dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa staff setuju bahwa jika perusahaan memiliki program pelatihan kerja yang baik dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pada staff dan menjadikan perusahaan memperoleh hasil maksimal dari pelatihan yang diberikan kepada staff.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan demikian ditemukan dalam penelitian ini bahwa staff menyetujui bahwa Lingkungan Kerja yang disediakan oleh Crowne Plaza Jakarta Residences meliputi *layout* ruang kerja, fasilitas serta keamanan kerja dapat mendorong staff dalam meningkatkan kinerja yang mereka lakukan semakin baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka berikut saran yang bisa diberikan untuk masukan kedepannya :

- a. Saran untuk Crowne Plaza Jakarta Residences
 - Pelatihan Kerjai berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja staff dengan meningkatnya kinerja staff makan perusahaan secara tidak langsung akan mendapatkan penilaian dari tamu yang menginap yang merasakan langsung pelayanan dari staff yang telah terlatih.

Saran Peneliti untuk Crowne Plaza Jakarta Residencies harus terus meningkatkan dan memberi pelatihan-pelatihan yang pernah maupun yang baru kepada staff agar semakin lebih profesional lagi kedepannya.

- Lingkungan Kerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana staff merasa aman dan nyaman berada di suatu lingkungan kerja yang positif dan baik dari segala hal. Saran Peneliti untuk Crowne Plaza Jakarta Residences terus berikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada staff agar mereka dapat berkerja secara optimal yang akan memberikan dampak positif ke perusahaan.
- b. Saran untuk peneliti selanjutnya
 - Pada Penelitian ini hanya meneliti dan menguji pengaruh variabel Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat meluaskan penelitian lebih jauh lagi dengan menambahkan variabel baru yang berkaitan serta masalah baru yang dapat diteliti lebih lanjut.
 - Berdasarkan penelitian ini jumlah responden yang meliputi staff sebagai subjek penelitian ini masih sedikit yang mana di Crowne Plaza Jakarta Residences bersifat *Service Apartement* dan memiliki sedikit department serta staff yang ada. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan responden yang lebih banyak agar dapat menemukan hal-hal yang belum ditemukan pada penelitian sebelumnya.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, D. (2019). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan dan Persepsi Kepercayaan Terhadap Keputusan Penggunaan Go-pay pada Mahasiswa STIE AUB Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 88–103.
- Anshori, F. I., Ekawaty, N., & Cahyani, J. D. (2021). Pengaruh Brand Image dan Kualitas Produk terhadap Minat Beli Produk J.CO Donuts & Coffee

- di Resinda Park Mall Karawang pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, EKonomi, Dan AKuntansi)*, 5(2), 2024–2045.
- Erpurini, W., & Janah, W. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Transaksi Online Shopping dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Sikap Konsumen E-commerce (Studi Kasus: Pembelian Produk Shopee.co.id pada Karyawan Borma Toserba Bandung). *Jurnal EMT KITA*, 6(2), 244–248. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i2.621>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Juliana, & Theresia Jessica, Tiffany Meilivia, Emmanuel Fernando, U. P. (2020). 71
- Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata Dan Budaya Volume 11 Nomor 2, September 2020 ISSN : 2087-0086 (Print), 2655-5433 (Online.) DOI: 10.31294/Khi.V11i2.8032, 11(September), 109–115. https://doi.org/10.31294/khi.v11i2.8032*
- Kembey, J. F. R., Moniharapon, S., & Soegoto, A. S. (2022). Pengaruh Citra Merek, Kelompok Acuan dan Persepsi Harga terhadap keputusan Pembelian Layanan Internet Indihome di PT. Telkom Tomohon. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 879–890. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38480>
- Lisapaly, J. F., Tjahyana, J. (2021). KOMUNIKASI PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI UNIVERSITAS KRISTEN PETRA, SURABAYA Strategi Media Sosial Brand Kopi Titik Koma Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Media Sosial Instagram. *E Journal*, 1–10.
- Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). Pengaruh PELATIHAN dan MOTIVASI TERHADAP KINERJA karyawan Gino Feruci Hotel Kebon Jati Bandung. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 9–22. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/449>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ>
- Shu, E., & Wardayani. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere Dyandra Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 1(1), 25–31.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian*.
- Wildayani, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 1(1), 1–15.
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50