Jurnal Simki Economic, Volume 8 Issue 2, 2025, Pages 581-592
Available online at: https://jiped.org/index.php/JSE
ISSN (Online) 2599-0748

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja *Non-Fisik*, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Jember

Apvellyo Dhymas Adjie Pangestu[1*], Tatit Diansari Reskiputri[2], Rusdiyanto[3]
apvellyod@gmail.com[1*], tatit.diansari@unmuhjember.ac.id[2],
rusdiyanto@unmuhjember.ac.id[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Jember

Received: 06 06 2025. Revised: 24 07 2025. Accepted: 09 07 2025.

Abstract : The quality of a hotel is determined by various factors, including prompt and friendly service, cleanliness, complete facilities, and a comfortable atmosphere. The staff's ability to effectively address guest needs is crucial. Hotels that consistently maintain quality tend to build customer loyalty. This research was conducted with the aim of analyzing the influence of non-physical working conditions, incentives, and training programs on employee performance at the Royal Jember Hotel. The method used in this study is an associative quantitative approach, involving 50 respondents selected through a non-probability sampling technique using the saturation method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to participants. The stages of data analysis include testing the validity and reliability of the instrument, evaluating classical assumptions, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and calculating the coefficient of determination to measure the contribution of independent variables to the dependent variable. The research findings indicate that the variables of the non-physical working environment, incentives, and training have a positive and significant influence on employee performance at the Royal Jember Hotel. This is reflected in the coefficient of determination (R^2) value which reached 79.1%, indicating the contribution of these three variables in explaining the variability of employee performance.

Keywords : Non-physical work environment, Incentives, Training, Performance.

Abstrak : Kualitas sebuah hotel ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk pelayanan yang cepat dan ramah, kebersihan, fasilitas yang lengkap, dan suasana yang nyaman. Kemampuan staf untuk menangani kebutuhan tamu dengan baik sangat berpengaruh. Hotel yang secara konsisten menjaga kualitas cenderung membangun loyalitas pelanggan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja *non* fisik, pemberian insentif, serta program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Jember. Metode yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan melibatkan 50 orang responden yang dipilih melalui teknik *non-probability* sampling menggunakan metode saturasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para partisipan. Tahapan analisis data meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, evaluasi terhadap asumsi klasik, analisis regresi linier

How to cite: Pangestu, A. D. A., Reskiputri, T. D., & Rusdiyanto, R. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja *Non*-Fisik, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal Jember. *Jurnal Simki Economic*, 8 (2), 581-592.

berganda, pengujian hipotesis, serta penghitungan koefisien determinasi guna mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik, insentif, dan pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Royal Jember. Hal ini tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang mencapai 79,1%, menunjukkan kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja *non*-fisik, Insentif, Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor strategis dalam struktur perekonomian Indonesia. Pada tahun 2009, sektor ini tercatat sebagai penyumbang devisa terbesar ketiga setelah minyak serta gas alam serta minyak kelapa sawit. Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang mengintegrasikan elemen produk dan layanan secara simultan. Produk dalam industri ini mencakup desain arsitektur bangunan, tata interior dan eksterior kamar serta restoran, atmosfer yang dihadirkan dalam ruang akomodasi, hingga ragam makanan dan minuman serta fasilitas pendukung lainnya. Di sisi lain, aspek layanan tercermin melalui sikap ramah dan kompetensi profesional para staf dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) memegang peran sentral sebagai bagian integral dari keseluruhan proses manajerial, yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi komponen esensial dalam struktur organisasi, baik di institusi pendidikan maupun dunia usaha, tetapi juga berfungsi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja dipahami sebagai hasil atau pencapaian yang diraih oleh seorang karyawan dalam konteks pelaksanaan tugas di suatu perusahaan. Konsep kinerja mencakup tidak hanya apa yang dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses atau metode kerja dijalankan oleh individu yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, (Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik meliputi berbagai aspek yang muncul dalam dinamika interaksi kerja, baik antara atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Menurut (Hasibuan, 2013), untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi agar bekerja lebih keras, perusahaan memberikan insentif kepada mereka. Insentif adalah uang yang diberikan oleh manajer kepada pekerja untuk mendorong mereka bekerja lebih baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2009). Pelatihan merupakan suatu metode yang dirancang untuk memungkinkan individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

Perkembangan industri perhotelan di Indonesia, terutama di Kota Jember, persaingan di sektor ini semakin meningkat. Hotel-hotel harus memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan agar dapat memenuhi harapan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, insentif, dan pelatihan yang ditawarkan oleh instansi. Salah satu Bisnis Hotel yang berada di kota Jember yaitu *Royal Hotel n' Lounge*. Sebagai bagian dari industri jasa, hotel sangat bergantung pada kualitas SDM guna menjaga standar pelayanan dan kelancaran operasional. Dengan sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi elemen strategis yang dapat memperkuat daya saing hotel di tengah dinamika industri. Untuk mengatasi persaingan *competitor* di sekitar Hotel Royal Jember dapat *mengimplementasikan* kinerja karyawan yang memuaskan, Hotel Royal Jember perlu fokus pada pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan Dengan memberikan pelatihan yang tepat, ini dapat memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan layanan berkualitas kepada tamu. Selain itu, penting bagi Hotel Royal Jember untuk membangun budaya pelayanan yang luar biasa, yang dimulai dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta menciptakan lingkungan yang terbuka untuk umpan balik dan komunikasi.

Grand theory dalam kajian manajemen salah satunya mencakup Teori Manajemen Ilmiah yang dikemukakan oleh Frederick W. Taylor serta Gerakan Hubungan Manusia yang dipelopori oleh Elton Mayo. Teori Manajemen Ilmiah, yang juga dikenal sebagai *logical administration*, diperkenalkan secara sistematis oleh Taylor melalui karyanya berjudul *Principles of Scientific Management* yang diterbitkan pada tahun 1911. Dalam karya tersebut, Taylor mendefinisikan manajemen ilmiah sebagai penerapan metode ilmiah untuk mengidentifikasi dan menetapkan cara paling efisien dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan (Boko, 2022). Pendekatan ini menekankan pentingnya efisiensi, standarisasi proses kerja, serta pemisahan peran antara perencanaan dan pelaksanaan sebagai langkah menuju produktivitas optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa berbagai variabel dapat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari (Herlambang *et al.,* 2021) menunjukkan adanya hubungan positif serta signifikan antara kompetensi serta pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang menandakan bahwa peningkatan kemampuan dan insentif yang diberikan oleh manajemen hotel berkontribusi langsung terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian oleh (Devi *et al.,* 2015) mengungkapkan bahwa faktor gaji dan lingkungan kerja *non-fisik* turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil

berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh (Astuti & Mulyadin, 2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja *non-fisik* tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian oleh (Adawiyah *et al*., 2021) menunjukkan bahwa pelatihan, insentif, dan kondisi lingkungan kerja secara kolektif memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap performa karyawan. Perbedaan hasil tersebut mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam temuan empiris terkait pengaruh lingkungan kerja *non-fisik*, insentif, dan pelatihan terhadap kinerja, sehingga menandai adanya celah dalam kajian sebelumnya.

Penelitian ini memperdalam pemahaman tentang bagaimana unsur-unsur *non-fisik* di tempat kerja, termasuk lingkungan sosial dan budaya perusahaan, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperdalam analisis tentang pentingnya insentif dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di industri perhotelan, yang seringkali bergantung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Penelitian ini, yang berfokus pada Hotel Royal Jember, bertujuan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang mencakup tidak hanya karakteristik fisik tetapi juga unsur-unsur sosial, emosional, dan psikologis mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan diantara variabel-variabel melalui analisis statistik guna memperoleh pemahaman yang objektif dan terukur mengenai pengaruh antar variabel yang diteliti. Menurut (Cresswell, 2013), penelitian kuantitatif adalah pendekatan sistematis dan tujuan pengumpulan dan analisis data menggunakan data numerik yang dikumpulkan dan dianalisis informasi valid dan dapat diandalkan melalui gejala tau masalah pasti. Penelitian asosiatif berfungsi sebagai instrumen metodologis untuk menyelidiki sebuah hubungan timbal balik antara dua faktor atau lebih, memfasilitasi pengembangan teori untuk menjelaskan dan mengelola suatu gejala dianggap lebih unggul daripada penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2018). Data Primer yang diperoleh peneliti bersumber langsung dari pihak manajemen atau pemilik Hotel Royal Jember. Data ini digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat analisis dan interpretasi hasil penelitian. Bahan ini bersumber dari penulis dari makalah bisnis, jurnal, artikel, dan *literatur* yang memberikan pengetahuan yang relevan dengan tema penelitian.

Penelitian ini memakai data dari kuesioner yang menganalisis variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di Royal Jember Hotel. Dalam penelitian kuantitatif, "populasi" merupakan sekumpulan benda atau orang yang memiliki kesamaan ciri dan fitur tertentu yang telah diputuskan untuk diteliti oleh peneliti sebelum mengambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh staf Hotel Royal Jember yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan strategi *non-probability sampling* melalui metode sampling jenuh atau sensus. *Non-probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota atau elemen populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan berbagai pernyataan yang akan dijawab oleh karyawan hotel royal jember. Melalui hasil kuisioner yang telah diabagikan akan dilakukan uji instrument yang meliputi uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, uji parsial (t), dan uji koefisien dterminasi R2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode kuantitatif ini melibatkan penggunaan pengukuran, perhitungan, rumus, serta pengumpulan data yang relevan. Pengolahan data asosiatif meliputi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Kriteria
1	Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1)	X1.1	0.294	0. 279	Valid
2		X1.2	0.620	0. 279	Valid
3		X1.3	0.268	0. 279	Valid
4		X1.4	0.639	0. 279	Valid
5		X1.5	0.365	0. 279	Valid
6.	Insentif (X2)	X2.1	0.764	0. 279	Valid
7.		X2.2	0.459	0. 279	Valid
8.		X2.3	0.394	0. 279	Valid
9.		X2.4	0.244	0. 279	Valid
10.		X2.5	0.496	0. 279	Valid
11.	Pelatihan (X3)	X3.1	0.675	0. 279	Valid
12.		X3.2	0.621	0. 279	Valid
13.		X3.3	0.250	0. 279	Valid
14.		X3.4	0.520	0. 279	Valid
15.		X3.5	0.267	0. 279	Valid
16.	Kinerja (Y)	Y1	0.444	0. 279	Valid
17.		Y2	0.132	0. 279	Valid

18.	Y3	0.689	0. 279	Valid
19.	Y4	0.592	0. 279	Valid
20.	Y5	0.681	0. 279	Valid

Hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja *non-fisik*, insentif, pelatihan, dan kinerja menunjukkan bahwa seluruh item instrumen yang digunakan telah memenuhi standar validitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r* hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *r* tabel sebesar 0,279. Dari data yang diperolah dapah disimpulkan indikator pada masing-masing dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Nilai Cronbach Alpha***	***Standart Alpha***	**Keterangan**
Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1)	0,618	0,06	Reliabel
Insentif (X2)	0,641	0,06	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,646	0,06	Reliabel
Kinerja (Y)	0,675	0,06	Reliabel

Hasil uji realiabilitas diatas menunjukkan hasil reliabel, variabel lingkungan kerja *non-fisik*, insentif, pelatihan, kinerja bahwa nilai *cornbach alpha* lebih besar dari 0,06 sehingga instrumen dinyatakan memenuhi persyaratan (*reliabel).*

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	**Kriteria (Constand)**	**Koefisien 29.194**
1	Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1)	0.227
2	Insentif (X2)	0.669
3	Pelatihan(X3)	0.468

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa setiap variabel *independen* memberikan kontribusi yang berbeda terhadap variabel *dependen,* yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif pada masing-masing variabel *independen* mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov*

Variabel	***Asymp. Sig. (2-tailed)***	**A**	**Keterangan**
Unstandardized Residual	0.069	0.05	Normal

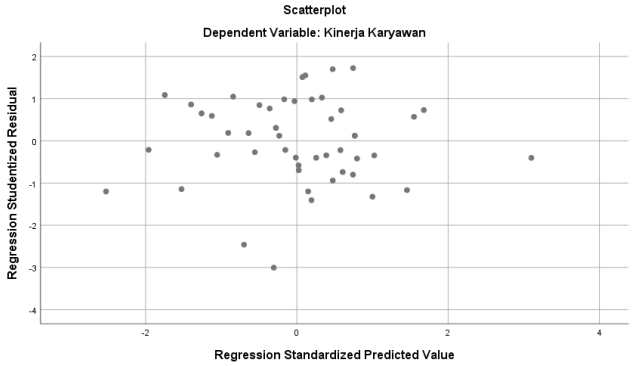
Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada tabel di atas melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,069. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 (0,069 > 0,05), maka dapat kumpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Dengan demikian,

data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan dalam tahapan analisis statistik lanjutan.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Ketentuan Toleransi		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Lingkungan kerja *Non-Fisik* (X1)	0,993	1,007	Tidak terjadi *multikolinearitas*
Insentif (X2)	0,975	1,025	Tidak terjadi *multikolinearitas*
Pelatihan (X3)	0,974	1,027	Tidak terjadi *multikolinearitas*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dianalisis tidak mengandung indikasi adanya gejala multikolinearitas. Hal ini didapatkan dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen yang seluruhnya berada di bawah ambang batas toleransi sebesar 10, serta nilai toleransi yang melebihi angka 0,1. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel bebas dalam model dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bedasarkan pada gambar diatas bahwa hasil dari Uji Heteroskesdisitas menggunakan grafik *scatterplot* yang menunjukan hasil sebaran data membentuk pola yang tidak beraturan dan sebaran baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka kesimpulan bahwa pada nilai *residual* tidak terdapat gejala heteroskesdisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Ket
Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1)	0,001	0,05	3,504	2,013	Diterima
Insentif (X2)	0,000	0,05	10,214	2,013	Diterima
Pelatihan (X3)	0,000	0,05	7,144	2,013	Diterima

Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja *non-fisik*, insentif, dan pelatihan diterima dengan arti bahwa setiap variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary[b]				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0.899[a]	0.808	0.795	24.840

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,795 atau setara dengan 79,5% mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat, di mana sebagian besar perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini.

Penelitian dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja *Non-Fisik* (X1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel Royal Jember. Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja *Non-Fisik* adalah 3.504, dengan nilai t-table sebesar 2.103, sehingga mengonfirmasi penerimaan hipotesis pada nilai 0.227. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja *Non-Fisik* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi sosial, suasana kerja, serta dukungan psikologis di lingkungan kerja berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan performa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik (X1) memiliki nilai signifikan di bawah 0,05. Artinya, secara parsial, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari (Putra *et al.*, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Hotel Royal Jember, di mana karyawan terlibat langsung dalam layanan kepada pelanggan, kondisi psikologis dan sosial yang baik sangat penting dalam membentuk sikap pelayanan yang profesional dan menyenangkan. Karyawan yang merasa dihargai, dilibatkan dalam proses kerja, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis, akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada tamu hotel. Hal ini bisa menyebabkan turunnya

produktivitas, tingginya tingkat stres kerja, bahkan potensi *turn over* karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Hotel Royal Jember untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non-fisik dengan berbagai cara, seperti memperkuat komunikasi internal, memberikan umpan balik yang membangun, menciptakan suasana kerja yang terbuka, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi juga merupakan salah satu bentuk dukungan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat loyalitas.

Analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel insentif (X2) berada di bawah 0,05, menunjukkan bahwa insentif memberikan dampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa struktur insentif yang ditingkatkan yang ditetapkan oleh manajemen Hotel Royal Jember berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis kedua (H2) penelitian, yang menunjukkan bahwa insentif secara signifikan mempengaruhi kinerja. Secara praktis, insentif memberikan dorongan langsung kepada karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Dalam konteks industri perhotelan yang sangat mengandalkan kualitas pelayanan, keberadaan insentif menjadi penting untuk memacu semangat dan ketekunan karyawan, terutama yang terlibat langsung dalam pelayanan tamu. Karyawan akan merasa dihargai apabila upaya dan kerja keras mereka mendapatkan apresiasi dalam bentuk insentif, baik berupa bonus, tunjangan, komisi, atau bentuk penghargaan lainnya. Temuan ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Muktiani Endah (2019), yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Insentif menjadi salah satu alat penggerak penting untuk mempertahankan dan meningkatkan performa tenaga kerja, terutama dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi pelanggan yang meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan. Dalam konteks organisasi bisnis seperti Hotel Royal Jember, pelatihan memiliki peran strategis dalam membentuk karyawan yang profesional, tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pelatihan yang diberikan oleh Hotel Royal Jember sudah cukup membantu mereka dalam menjalankan tugas.

Hasil analisis regresi mengindikasikan bahwa variabel pelatihan (X3) memiliki nilai signifikansi di bawah batas kritis 0,05, yang berarti secara statistik pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian, yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan secara efektif dapat meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan, serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh (Hartomo *et al*., 2020), yang menegaskan bahwa pelatihan kerja yang diselenggarakan secara sistematis, relevan dengan kebutuhan, dan disertai evaluasi menyeluruh, berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Di samping itu, pelatihan juga memiliki efek psikologis yang positif terhadap karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan pun lebih siap menghadapi perubahan, mampu menyelesaikan masalah operasional, serta memiliki motivasi lebih tinggi untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Namun demikian, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian antara tujuan pelatihan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Oleh karena itu, manajemen Hotel Royal Jember perlu melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, memperhatikan umpan balik peserta, dan melakukan evaluasi hasil pelatihan melalui pengukuran kinerja pasca-pelatihan. Pemilihan metode yang interaktif seperti *role play*, studi kasus, praktik langsung, atau kunjungan lapangan juga dapat meningkatkan daya serap peserta terhadap materi pelatihan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan signifikan. Pertama, lingkungan kerja non-fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi kerja yang mendukung secara psikologis dan sosial mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang pada gilirannya berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan performa karyawan. Pemberian insentif yang sejalan dengan kontribusi dan pencapaian kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta mendorong tercapainya target organisasi secara lebih efektif. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas kontribusi mereka, sehingga termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara Positif dan

Signifikan Pelatihan yang diberikan secara teratur dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan telah terbukti memberikan dampak positif pada kinerja. Dengan hal tersebut, bisa diambil kesimpulan kesuksesan Hotel Royal Jember untuk mencapai kinerja optimal karyawan sangat dipengaruhi oleh upaya manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara non-fisik, memberikan penghargaan yang adil, dan menerapkan program pelatihan yang terstruktur. Ketiga variabel tersebut berfungsi sebagai landasan utama untuk menjadi landasan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas layanan dan daya saing keseluruhan hotel.

DAFTAR RUJUKAN

Adawiyah, dkk. (2021). 'Inovasi Video Pembelajaran Kimia Sebagai Solusi Media Pembelajaran Pada Masa Pandemi COVID-19 Di MAN 2 Kota Bima', Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 6.2, 175–81. https://doi.org/10.29303/jipp.v6i2.185

Astuti. S. S., dan Mulyadin. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255-262. https://doi.org/10.32493/drb.v5i3.20719

Boko, Y. A. (2022). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK), 3(2), 49-61. https://doi.org/10.5281/zenodo.6972610

Bruce, K., & Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the deification of human relations. Organizationstudies, 32(3), 383-405. SSRN: https://ssrn.com/abstract=2296739

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10*(02), 085. https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.5515

Hartomo & Luturlean (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264

Hasibuan S.P, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. https://unimal.ac.id/3225/1/E-Book%20Manajemen%20SDM%20Marbawi.pdf

Hatch & Farhady, 1981. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES & Anggota IKAPI.

Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., Mandiyasa, I. K. S., & Wijaya, B. A. (2021). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Kampung Ubud Hotel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, *7*(2), 216-231. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725

Indrawati, Devi. 2015. Pengaruh Citra Merek Dan Gaya Hidup Hedonis Terhadap Keputusan Pembelian Jilbab "Zoya". Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Vol.15 No.2. Universitas Negeri: Surabaya. http://dx.doi.org/10.17970/jrem.15.150207.ID

Muktiani, E. (2019). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Semarang. Magisma: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 52-62. https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.40

Pongoh, Marsel. 2013. Analisis laporan keuangan dalam menilai kinerja keuangan pada PT Bumi Resources Tbk. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No.3 September 2013, Hal. 669-679 ISSN 2303-1174. https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.2135

Putra, V., Sulistyandari, S., & Yuslim, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eka Mas Republik Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, *3*(2), 777–796. https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1165

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama. http://eprints2.ipdn.ac.id/

Sentana, I.G.O.P., & I.G.N, Widyatmaja. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas. Jurnal Ilmiah Pariwisata, 21, https://jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/view/560

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta. https://www.researchgate.net/publication/354059356_Metode_penelitian_pendekatan_kuantitatif

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. https://www.researchgate.net/publication/342418026_Manajemen_Kinerja