

Pengujian Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19

Noormalita Primandaru

Afiliasi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Koresponden

nprimandaru@gmail.com

Artikel Tersedia Pada

<http://jurnalwahana.poltekykpn.ac.id/index.php/wahana/index>

DOI:

<https://doi.org/10.35591/wahana.v25i2.419>

Sitasi:

Primandaru, N. (2022). Pengujian Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25 (2), 150-160.

Artikel Masuk

04 Januari 2022

Artikel Diterima

24 Agustus 2022

Abstract. *Since the Covid 19 virus, companies have been required to provide training and must immediately rack their brains to change work methods, because this pandemic will not be over in a short time. Adapting learning, adapting workers' systems, worship, and health protocols are things that must now be adhered to. Therefore, the role of training and changes in the work environment is needed about the current situation so that employee performance can be maximized. The purpose of this study was to examine the effect of training and work environment changes on employee performance. This type of research is a quantitative descriptive study and the instrument used is a questionnaire. The data analysis technique used quantitative descriptive data analysis. The validity of the data was obtained through validity and reliability. research population namely PT. Solusky Yogyakarta by taking samples using census or saturated samples. The results in this study are that there is a positive and significant influence between training variables and changes in the work environment on the performance of the employees of PT. Solusky Yogyakarta.*

Keywords: *Training, Workplace Environment, Employee, Performance, Covid-19*

Abstrak. Semenjak adanya virus Covid 19, perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan dan harus segera memutar otak untuk mengubah metode kerja, karena pandemi ini tidak akan selesai dalam waktu yang sebentar. Penyesuaian pembelajaran, penyesuaian sistem pekerja, beribadahan, dan protokol kesehatan adalah hal yang kini harus dipatuhi. Oleh karena itu, peran pelatihan dan perubahan lingkungan kerja sangat diperlukan terkait situasi saat ini agar kinerja karyawan dapat maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan dan perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif. Keabsahan data diperoleh melalui validitas dan reliabilitas. populasi penelitian yakni PT. Solusky Yogyakarta dengan pengambilan sampel menggunakan cara sensus atau sampel jenuh. Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta.

Kata Kunci: *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Covid-19*

Pendahuluan

Zaman kini kompetisi di bidang industri makin erat, sehingga menuntut organisasi bisnis atau perusahaan memiliki daya saing yang kuat. Organisasi bisnis atau perusahaan harus bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan saat ini dengan melakukan perubahan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya pandemi virus covid19 ini menyebar dengan sangat cepat di dunia. Penyesuaian pembelajaran, penyesuaian sistem pekerja, beribadahan, dan protokol kesehatan adalah hal yang kini harus dipatuhi (Supriatna, 2020). Semenjak adanya virus Covid 19, banyak kegiatan yang sudah dirancang oleh perusahaan untuk dilakukan terpaksa harus tertunda. Perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan dan harus segera memutar otak untuk mengubah metode kerja, karena pandemi ini tidak akan selesai dalam waktu yang sebentar.

Faktor kinerja karyawan melingkupi program pelatihan, kompetensi yang dimiliki individu, lingkungan kerja, dan motivasi untuk mendorong karyawan bekerja lebih bersemangat, rajin dan giat. Perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dari kemampuan, keterampilan, maupun sikap yang nantinya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar kinerja perusahaan. Menurut Rachmawati (2008) pelatihan sebagai wadah bagi karyawan dalam mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam bekerja (Widayanti et al., 2016, p. 49).

Nitisemito (2000) memaparkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik ialah keadaan di sekitar perusahaan atau organisasi yang memberi pengaruh dalam melakukan pelaksanaan tugas karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *job desk* karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian di tempat kerja. Lingkungan tersebut ialah suasana kerja, interaksi dengan rekan karyawan, dan tersedianya beberapa fasilitas-fasilitas pendukung kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Kinerja dapat maksimal jika ruang kerja tersebut aman, bersih, dan tentram. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif, maka dari itu perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawannya.

PT. Solusky adalah sebuah produsen serta supplier susu kambing etawa bubuk terbesar di Yogyakarta dengan mengusung merek SkyGoat. PT. Solusky berawal dari perusahaan yang berbentuk *Commanditaire Vennootschape (CV)* pada tahun 2007 dan pada tahun 2010 dijadikan bahan usaha berbentuk *Perseroan Terbatas (PT)*. PT. Solusky memiliki kantor pusat yang berlokasi di Jalan Solo Km. 10, Sorogenen I, Kalasan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai perusahaan manufaktur, PT. Solusky berupaya meningkatkan jumlah produksi serta mempertahankan kualitas produk agar mampu bersaing dengan produk-produk serupa. Mesin-mesin produksi yang semula hanya mampu menghasilkan 50 sachet susu per menit, diganti dengan mesin yang kemampuan produksinya menjadi 90 sachet per menit.

Sebelum adanya pandemi covid 19, karyawan bekerja tidak pernah menggunakan sarung tangan plastik dan masker di dalam ruangan dan juga interaksi antar karyawan

tidak dibatasi sama sekali. Oleh karena itu, merespon adanya pandemi covid-19, perusahaan dipaksa untuk membuat sebuah kebijakan dan peraturan terkait dengan perubahan lingkungan kerja, yang meliputi beberapa rangkaian standar dan prosedur sebagai berikut (1) harus selalu menggunakan masker berlapis 3 dan sarung tangan plastik pada saat bekerja, (2) tidak boleh bersentuhan langsung/ berinteraksi dengan rekan kerja karyawan maupun atasan, dan (3) mewajibkan setiap karyawannya untuk sering cuci tangan atau menggunakan *hand sanitizer* baik sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Annalia (2020) menyatakan bahwa adanya pelatihan pada karyawan itu sangat penting karena sebagai upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan juga sebagai upaya adaptasi kondisi pandemi virus covid-19. Salah satu alternatif yang dapat digunakan yaitu dengan menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya menggunakan media digital. Inilah budaya baru pada Sumber Daya Manusia di perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Meilina dan Sardanto (2020) yang menyatakan bahwa perubahan lingkungan non fisik di toserba Barokah Kota Kediri memberikan dampak positif dan dampak negatif. Dampak negatif yang terjadi adalah adanya keluhan atas bertambahnya beban kerja, sedangkan dampak positifnya ialah tanggung jawab dapat dilakukan dengan lebih fokus, karyawan semakin perhatian pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, membiasakan diri dengan hidup sehat dan bersih, adanya peningkatan pada kemampuan dan keterampilan kerja, komitmen karyawan, dan motivasi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bahman & Enzi (2020) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan setuju dengan kondisi kerja yang baru perlu ditinjau ulang. Selain itu, karyawan setuju dengan opsi bahwa sebagian karyawan bekerja dari rumah dan sebagian lagi bekerja di lokasi, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mampu bekerja secara efisien yaitu setidaknya 80% dari ekspektasi kerjanya.

Dari pembahasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan PT. Solusky dan menguji pengaruh perubahan lingkungan fisik maupun non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Solusky pada masa pandemi covid-19. Diharapkan hasil penelitian ini sanggup menyampaikan informasi dan masukan terkait dengan pelatihan dan perubahan lingkungan terhadap kinerja karyawan, serta sanggup membantu perusahaan/organisasi bisnis dalam mengambil kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, guna kinerja meningkat pada masa pandemi covid-19.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pandemi Covid-19

Kasus pandemi virus covid-19 muncul pertama kali di provinsi Wuhan, China. Awal kemunculannya diduga merupakan penyakit pneumonia, dengan gejala seperti flu yaitu batuk ringan, demam lebih dari 38 derajat, mudah letih, sesak napas, dan hilangnya nafsu makan. Namun penyakit ini berbeda dengan penyakit influenza, virus covid-19 dapat berkembang dengan cepat di dalam tubuh manusia, hingga mengakibatkan kematian.

Selain berkembang cepat di dalam tubuh manusia, virus covid-19 juga menular dengan cepat ke manusia lain melalui droplet dan sentuhan langsung. Hal inilah yang membuat Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menetapkan virus covid-19 sebagai pandemi global. Sejalan dengan pernyataan Widiyani (2020) bahwa status pandemi atau epidemi global menandakan bahwa penyebaran virus covid-19 berlangsung sangat cepat hingga tidak ada negara di dunia yang dapat terhindar dari penyebaran virus covid-19.

Pelatihan

Pelatihan adalah upaya yang digunakan oleh organisasi untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang signifikan dengan tujuan akhirnya mampu menyelesaikan kewajiban dan meningkatkan usaha mereka secara memadai dan produktif (Raymond, Bawa, & Dabari, 2016). Pelatihan cenderung meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Menanggapi tuntutan pasar yang berubah dengan cepat dan teknologi baru, pelatihan merupakan sarana penting untuk memperbarui pola pikir dan keterampilan karyawan untuk mengatasi masalah pekerjaan baru yang memerlukan penugasan tugas yang lebih menuntut (Elnaga dan Imran, 2013). Elfrianto (2016), mengemukakan bahwa tujuan diselenggarakannya program pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan keterampilan karyawan sesuai standar perusahaan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.
3. Mengurangi masa mempelajari pengetahuan untuk pegawai baru jadi lebih kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Memberikan pengetahuan lebih pada karyawan mengenai perusahaan.
6. Menambahkan keahlian partisipan pelatihan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
7. Keahlian untuk menciptakan sikap empati dari “kacamata” orang lain.
8. Menambahkan keahlian dalam menginterpretasikan data dan akal pikiran karyawan.
9. Menumbuhkan keahlian dan kecakapan seseorang untuk analisis masalah yang ada dalam mengambil kesimpulan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan salah satu metode dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan, serta pengetahuan para karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya agar menjadi semakin efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan kerja bagi suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan karena akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Setiawan dan Dewi dalam (Nitisemito, 2002) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekeliling lingkungan pekerja bisa mempengaruhi diri pekerja itu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh penting guna kelancaran atau keberlangsungan produksi perusahaan yang sesuai, sehingga dapat memuaskan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang dapat dikatakan tergolong baik yaitu lingkungan yang sehat, lingkungan yang nyaman dan lingkungan tersebut mampu membuat karyawan selalu senang untuk tetap tinggal di lingkungan tersebut. Dengan baiknya lingkungan

kerja diharapkan karyawan mampu menunjang pekerjaannya tanpa merasa tertekan atau tidak betah di dalam suatu lingkungan organisasi dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Apabila lingkungan kerja dirasa tidak baik maupun kurang memadai maka akan berdampak negatif dan mengakibatkan turunnya produktifitas yang berasal dari kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik didefinisikan lingkungan yang ada di sekitaran tempat kerja, dan berpotensi mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan fisik kerja adalah segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, seperti ruang gerak, suara bising, suhu udara, dan keamanan. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah:

1. Ruang gerak
2. Suara bising
3. Suhu udara
4. Keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk tidak hanya hubungan dengan atasan, tetapi juga interaksi dengan rekan kerja baik itu atasan maupun bawahan. Sementara itu, menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja non fisik menggambarkan dukungan kondisi kerjasama antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik seperti rasa harmonisasi dan komunikasi yang baik antar rekan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Analisa, 2011):

- a. Interaksi dengan rekan kerja karyawan.
- b. Standar kerja dan prosedur kerja.
- c. Kejelasan *job desk* karyawan.
- d. Sistem kompensasi

Berbagai penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja akan berdampak pada perusahaan meliputi *turnover* karyawan dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2020), komitmen karyawan (Turahma & Anitra, 2019). Peningkatan kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 harus diupayakan, salah satunya dengan melakukan perubahan lingkungan kerja di perusahaan (Hustia, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel yang sering dijadikan acuan penelitian untuk melihat kinerja dari pegawai yang nantinya berkaitan pada perusahaan. Pada perusahaan, aset berharga yang terpenting adalah sumber daya manusia yang bertugas dan mempunyai tanggungjawab dalam menjalankan organisasi dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah ukuran yang digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah tanggungjawab oleh setiap individu karyawan dilakukan dengan baik atau tidak. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang berkaitan dengan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi (Sopiah, Kurniawan, Nora, & Narmaditya, 2020). Kinerja karyawan ialah sebuah mekanisme yang

penting bagi perusahaan untuk menjelaskan tujuan, visi, misi dan standar kinerja sehingga mampu untuk memotivasi kinerja individu di masa yang akan datang demi keberlanjutan perusahaan dan organisasi (Shafini et al., 2016). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki empat indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas melakukan pekerjaan, keandalan dalam melaksanakan tanggung jawab, dan sikap dalam bekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi yang optimal bergantung dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Terdapat beberapa faktor dalam upaya mendapatkan kinerja yang baik, yaitu: 1) faktor intrinsik berupa: pendidikan, pengalaman, keterampilan, motivasi, emosi, dan sebagainya. 2) faktor ekstrinsik meliputi: lingkungan fisik atau non fisik, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, komunikasi, beban kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pandemi membuat perusahaan harus bekerja dengan protokol kesehatan untuk menghindari covid19. Peran pelatihan di masa covid-19 dapat menyiapkan karyawan tetap produktif walau pada masa pandemi. Pelatihan ialah program yang sering diselenggarakan perusahaan, organisasi bisnis dan kelompok dengan tujuan mengembangkan atau memperoleh kemampuan, keterampilan, sikap, pengetahuan, dan berperilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Tujuan diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, produktivitas kerja, dan lainnya yang dimiliki oleh pegawai guna peningkatan kinerja individu sekaligus kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Annalia, 2020) menyatakan bahwa pelatihan sumberdaya manusia dengan menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilannya dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan di masa covid19.

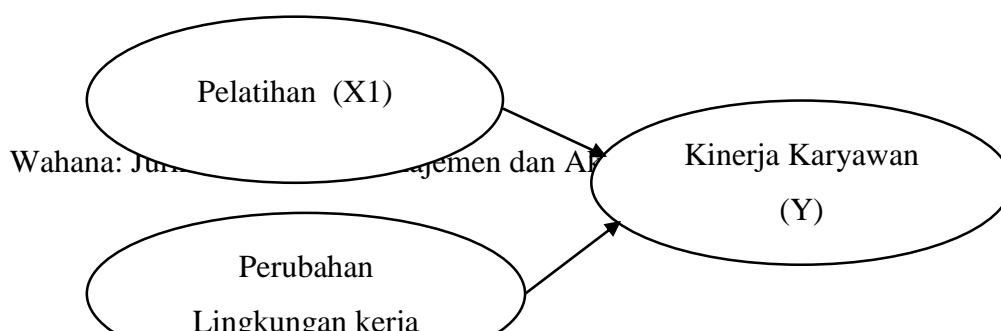
H1: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19

Pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saydam (2000) menjelaskan dalam menjalankan pekerjaan, dipengaruhi oleh lingkungan pada tempat kerja yang ada disekitar karyawan (Dewi & Efrianto, 2013, p. 1056). Lingkungan kerja ialah faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang bersih, nyaman dan tenang di tempat atau ruang kerja dibutuhkan dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan agar berkonsentrasi dan terhindar dari kebisingan atau keramaian dari luar ruang kerja tersebut. Perusahaan harus membuat sebuah kebijakan untuk melakukan perubahan pada dengan mempertimbangkan kenyamanan dan keamanan karyawan, karena jika karyawan tidak merasa nyaman dan aman, maka kinerjanya tidak akan optimal dan akan mengakibatkan penurunan kepuasan pelanggan. Penurunan kepuasan pelanggan akan menurunkan keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Lebih lanjut, penelitian yang dibuat Dewi & Efrianto (2013) dan Rinawati & Ingsih (2015) mengemukakan bahwa secara positif lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

H2: Perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa pandemi COVID19

Model penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan di PT. Solusky menjadi populasi penelitian yakni sebanyak 110 orang. Pengambilan sampel dengan cara sensus atau sampel jenuh, yakni keseluruhan komponen populasi dijadikan sebagai sampel (Indriantoro & Supomo, 2016). Jadi, sampel di dalam penelitian ini yaitu 110 karyawan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain guna menguji suatu hipotesis (Bungin, 2006). Selanjutnya statistika deskriptif, aktivitas ketika data hasil observasi dikumpulkan, diolah lalu disajikan agar pihak lain mendapatkan paparan perihal karakteristik obyek dari data itu dinamakan statistik deskriptif (Algifari, 2013). Analisis ini dilakukan guna mengetahui gambaran karakteristik responden sebagai sampel penelitian. Pada bagian ini, responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jabatan.

Analisis Data

Keandalan dan keabsahan data penelitian di uji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk menguji dan mengetahui kualitas model menggunakan uji F dan koefisien determinasi, dan selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t pada uji analisis regresi berganda dengan menggunakan software IBM SPSS versi 23.

Hasil dan Diskusi

Pengumpulan data kuesioner dilakukan dengan metode sensus dan kuesioner disebar peneliti kepada responden dibantu oleh *supervisor*. Kuesioner penelitian disebar pada bulan Januari 2021. Berikut ini rincian hasil penyebaran kuesioner penelitian:

Tabel 1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang didistribusikan	110	100%
Kuesioner yang dikembalikan	105	95,4%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	5	4,5%
Kusioner yang bisa diolah	105	95,4%

Sumber: data diolah kembali (2021)

Data Responden

Bagian ini (tabel 2.) menjelaskan karakteristik responden dalam penelitian, yaitu seluruh karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Responden dikategorikan atas dasar usia, jenis kelamin, serta tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	65	61,9%
Perempuan	40	38,1%
	105	100%
Kurang dari 25 tahun	30	28,6%
25 – 35 tahun	50	47,6%
36 – 40 tahun	16	15,2%
Lebih dari 40 tahun	9	8,6%
	105	100%
SD	6	5,7%
SMP/ sederajat	25	23,8%
SMA/ sederajat	52	49,5%
Akademi (D1 – D3)	12	11,4%
Sarjana (S1)	10	9,6%
	105	100%

Sumber: data diolah kembali (2021)

Hasil Analisis Data

Data yang diuji dalam penelitian ini menggunakan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini diuji melalui pengujian reliabilitas dan validitas. Reliabilitas diuji menggunakan indikator Cronbach's alpha dengan syarat batasan nilai 0,6 untuk setiap faktor. Selanjutnya untuk uji validitas dengan menggunakan validitas konvergen analisis faktor konfirmatori dengan batas loading factor sebesar 0,5.

Tabel 3. Statistik Deskriptif, Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	item	Factor loading	Cronbach's Alpha
Pelatihan	62,60	8,812	TR 1	0,891	0,792
			TR 2	0,887	
			TR 3	0,877	
			TR 4	0,813	
			TR 5	0,740	
			TR 6	0,752	
			TR 7	0,751	
			TR 8	0,763	
			TR 9	0,727	
			TR 10	0,706	
Lingkungan Kerja	41,18	3,559	LK 1	0,725	0,925
			LK 2	0,891	
			LK 3	0,735	
			LK 4	0,810	
			LK 5	0,780	

			LK 6	0,701	
			LK 7	0,757	
			LK 8	0,731	
			LK 9	0,839	
			LK 10	0,828	
			LK 11	0,870	
			LK 12	0,860	
			LK 13	0,710	
			LK 14	0,888	
			LK 15	0,904	
Kinerja	33,64	3,661	K 1	0,811	0,820
			K 2	0,730	
			K 3	0,740	
			K 4	0,896	
			K 5	0,756	
			K 6	0,930	
			K 7	0,796	
			K 8	0,797	

Sumber: data diolah kembali (2021)

Hasil dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat dan mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya anggapan bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,05. Hipotesis alternatif (H_a) diterima apabila nilai signifikansi kurang dari α 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan	0.830	8.20	0.014	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.360	8.72	0.000	Signifikan
Konstanta = 38,525				

Sumber: data diolah kembali (2021)

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. Berdasarkan tabel 4. hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan $0,014 < 0,05$ dengan nilai $\beta = 0,830$ dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**. Adanya pelatihan kerja untuk menyiapkan karyawan agar mampu meningkatkan pemahaman pengetahuan

tentang pentingnya akan informasi menerapkan protokol kesehatan di tempat kerja dan sekaligus meningkatkan keterampilan. Pelatihan yang tepat akan menciptakan kinerja yang efektif, efisien dan aman untuk seluruh anggota perusahaan. Selain itu, pelatihan juga dapat membuat karyawan menjadi lebih banyak pengetahuan tentang informasi terbaru yang diterima saat pelatihan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafini et al., (2016), Annalia (2020), dan Choiriyah & Riyanto (2020) dan menyatakan bahwa pelatihan pada karyawan sangat penting sebagai peningkatan dan pengembangan serta adaptasi kondisi situasi covid-19 saat ini.

Selanjutnya hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh perubahan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\beta = 0,360$ dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Pandemi virus covid-19 mendorong dan memaksa setiap perusahaan membuat sebuah kebijakan dan peraturan baru mengenai kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, yaitu peraturan yang membatasi hubungan dan interaksi antar rekan kerja baik dengan atasan maupun bawahan, keharusan *social distancing* di dalam perusahaan, adanya aturan standar dan prosedur yang ketat terkait adanya pelaksanaan protokol pencegahan penyebaran virus covid 19, dan pengurangan penggunaan AC di dalam ruangan. Adanya kebijakan baru ini membuat karyawan merasa aman dan nyaman di tempat kerja. Karyawanpun dapat bekerja dengan produktif menjalankan setiap tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Bahman dan Enzi (2020), Meilina dan Sardanto (2020), dan Vargaz .et al (2020) menyatakan bahwa perubahan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat diketahui bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusky Yogyakarta dan perubahan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solusky Yogyakarta pada masa pandemi covid-19. Adanya perubahan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan perlu untuk di *upgrade* demi tercapainya tujuan perusahaan di masa covid-19 adalah produktifitas dan efektifitas dalam bekerja. Pelatihan Sumber Daya Manusia di masa pandemi covid-19 sangat diperlukan guna untuk menciptakan karyawan agar siap dengan adanya budaya baru seperti digitalisasi dan patuh pada protokol kesehatan yang ditentukan oleh pemerintah. Tantangan bekerja saat kondisi pandemi covid-19 memang menjadi sangat agrenaline. Budaya bekerja dan perubahan lingkungan baik fisik dan non fisik yang tidak biasa dirasakan oleh karyawan pada saat ini. Itulah mengapa perusahaan harus dapat tanggap dalam memenuhi tujuan organisasi agar kegiatan organisasi tetap dapat berjalan dan dapat beroperasi secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Institutional Repository (UNDIP-IR). Universitas Diponegoro.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312.

- Bahman, Randa Diab., & Al-Enzi, Abrar. (2020). The Impact Of COVID-19 Pandemic On Conventional Work Settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 40 No. 9/10, pp. 909-927.
- Choiriyah, Siti. & Riyanto, Setyo. (2020). Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). *Syntax Idea*. p. 488-502
- Dewi, S. K., & Efrianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. 1(4).
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan, *Jurnal Edutech* Vol. 2 No. 2
- Elnaga, A. and Imran, A. (2013) The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5, 137.
- Hustia, Anggreany. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 10. issue 1.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Meilina, Restin., & Sardanto, Rino. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*. Volume 5 No 1.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Raymond, M. K., Bawa, A. B., & Dabari, I. J. (2016). Utilization Of Training Fund For Staff Development In Adamawa State Local Government Service Commission. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 1-16.
- Shafini, N., Syamimi, J., Amalina, N.nRapidah, S. & Sakina, H. (2016) Workplace Training: Reinforcing Effective Job Performance, *e-Academia Journal UiTMT*, 5(1), pp1-15
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance? : The Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341.
- Sutrisno, S. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT . Hartono Istana Technology at Semarang. *Serat Acitya - Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(1), 13–29.
- Turahma, N., & Anitra, V. (2019). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Fisik terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda. *Borneo Student Rsearch*, 1(1), 607–612.
- Supriatna, E. (2020). Wabah Corona Virus Disease Covid 19.
- Widayanti, Sartono, & Nurjannah. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Borneo Group Kendari). 2(2), 47–59.
- Vargaz, Arturo Realyvásquez., Macías, Aidé Aracely Maldonado., Soto, Karina Cecilia Arredondo., Lopez, olanda Baez., Gutiérrez, Teresa Carrillo., & Escobedo, Guadalupe Hernández. (2020). The Impact of Environmental Factors on Academic

Performance of University Students Taking Online Classes during the COVID-19
Pandemic in Mexico. Sustainability. Volume 12 Issue 21.