Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2242-2250
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.3457

Determinasi Kinerja Karyawan Vosco Group Setelah Melalui Pandemi Covid-19

Tantia Eka Desti, Widiya Dewi Anjaningrum*
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
*Correspondence: widiya.dewi.a@gmail.com

Abstrak. Relaksasi pembatasan kegiatan masyarakat setelah pandemi Covid-19 menjadikan owner Vosco Group optimis untuk meningkatkan kembali kinerja usaha kuliner melalui optimalisasi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh komitmen kerja, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan teknik sampling berupa sampel jenuh, sebanyak 37 responden yang merupakan karyawan Vosco Group, baik dari kafe Vosco Coffee Heritage, Vosco Coffee Malang, Kim Jong Yum Korean BBQ, dan Fry N Shake by Vosco Coffee, telah diteliti menggunakan kuisioner berskala likert. Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis SEM-PLS yang diproses dengan software SmartPLS-4.0.8.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komitmen kerja, lingkungan kerja non fisik, maupun disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, di mana komitmen kerja merupakan faktor terkuat diantara 2 faktor lainnya. Sehingga disarankan kepada pihak owner Vosco Group untuk memprioritaskan penguatan komitmen kerja, baru setelah itu meningkatkan disiplin kerja, dan perbaikan lingkungan kerja non fisik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini masih belum dibedakan tingkat kinerja karyawan di masing-masing kafe, sehingga penelitian lebih lanjut akan menarik dilakukan untuk menemukan cara yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara parsial di masing-masing kafe.

Kata kunci : komitmen kerja, lingkungan kerja non-fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan, kuliner

Abstract. *The relaxation of restrictions on community activities after the Covid-19 pandemic made Vosco Group owners optimistic about improving culinary business performance by optimizing employee performance. The purpose of this study was to determine the influence of work commitment, non-physical work environment, and work discipline on employee performance. Using a sampling technique in the form of saturated samples, as many as 37 respondents who are Vosco Group employees, both from Vosco Coffee Heritage, Vosco Coffee Malang, Kim Jong Yum Korean BBQ, and Fry N Shake by Vosco Coffee cafes, were studied using a Likert scale questionnaire. Quantitative data collected was analyzed using SEM-PLS analysis which was processed with SmartPLS-4.0.8.5 software. The results showed that both work commitment, non-physical work environment, and work discipline have a strong effect on employee performance, where work commitment is the strongest factor among the other 2 factors. So it was suggested to the owner of the Vosco Group to prioritize strengthening work commitments, only after that increasing work discipline, and improving the non-physical work environment in an effort to improve employee performance. In this study, the level of employee performance has not been distinguished in each cafe, so it will be interesting to carry out further research to find a more appropriate way to partially improve employee performance in each cafe.*

Keywords**:** *work commitment, non-physical work environment, work discipline, employee performance, culinary*

PENDAHULUAN

Relaksasi pembatasan kegiatan masyarakat setelah pandemi Covid-19 yang diterapkan pemerintah saat ini menjadikan para pebisnis kuliner optimistis untuk kembali sukses melalui sinergi bisnis offline maupun online (Batlolone, 2022). Sektor *Food and Braverage*, menurut laporan Fitch 2021 Asia Food and Drink Report 1, di industri *franchise* pasar Asia, sektor kuliner telah bertumbuh mencapai 8% CAGR. Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) juga mencatat pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) industri ini mencapai 2,54% (2021), yang meningkat dari 1,58% (2020) (Virdhani, 2022). Ini menunjukkan bangkitnya sektor kuliner setelah melalui tantangan berat di masa pandemic Covid-19.

Salah satu usaha kuliner yang berhasil bangkit setelah melalui pandemi Covid-19 adalah Vosco Group. Sebanyak 4 kafe yang tergabung dalam Vosco Group, yaitu: Vosco Coffee Heritage, Vosco Coffee Malang, Kim Jong Yum Korean BBQ, dan Fry N Shake by Vosco Coffee. Hal utama yang dilakukan oleh owner Vosco Group dalam meningkatkan kembali kinerja usaha adalah dengan

memperbaiki kinerja karyawan karena karyawan merupakan sumber daya kunci dari keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan (Kasmawati, 2018). Selain itu, kinerja karyawan juga dapat memperlihatkan bagaimana kontribusi karyawan pada kemajuan maupun pencapaian tujuan perusahaan (Darojat et al., 2020) dalam (Ajiardani & Anjaningrum, 2022).

Kinerja karyawan menurut Simanjuntak (2015) dalam Wahyudin & Astuti (2020), adalah tingkat pencapaian atau hasil dari suatu pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan. Definisi lain dikemukakan oleh Hogan & Coote (2014) dalam Ajiardani & Anjaningrum (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pertunjukan kualitas setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian Ajiardani dan Anjaningrum (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan Vosco Group saat pandemi Covid-19 masih relatif tinggi walau harus menghadapi berbagai tantangan di masa itu. Sehingga, setelah melalui pandemi Covid-19 tentu kinerja karyawan, khususnya dari sisi kualitas dan kuantitas kerja lebih tinggi dibandingkan sebelumnya dan menjadi hal menarik untuk mengkaji faktor apa saja yang mendominasi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai, menurut hasil penelitian Makarim dan Jaidi (2018), Angraini dan Suhermin (2016), dan Sembiring dan Winarto, (2020) dipengaruhi oleh komitmen kerja. Komitmen kerja menurut Budiharto (2014) dalam Sembiring dan Winarto (2020) adalah suatu hal yang ada dalam diri karyawan yang bukan sekedar loyalitas, sehingga karyawan tersebut memiliki inisiatif untuk bertanggung jawab secara lebih demi keberhasilan organisasinya. Hasil interview prasurvei terhadap 5 karyawan Vosco Group menunjukkan bahwa ada rasa menjadi bagian dari kafe pada diri karyawan sehingga berkeinginan untuk memajukan kafe. Sementara itu berdasarkan temuan Mafra (2019), Suhartini (2021), (Wahyudin dan Astuti, 2020), dan Rivalita dan Ferdian (2020) mengungkap bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Linhkungan kerja non fisik menurut Miftahuljannah (2018) dalam Utami dkk., (2020) merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan karyawan namun tidak dapat ditangkap dengan panca indera seperti hal nya hubungan antar karyawan. Hasil penelitian prasurvei terhadap 5 karyawan Vosco Group menjelaskan bahwa hubungan antar karyawan di Vosco Group relatif baik, jarang terjadi konflik, bahkan saling support walau di tempatkan di kafe yang berbeda.

Penelitian lainnya, seperti Burhannudin dkk. (2019), Yuliandri dan Onsardi (2020), Jufrizen dan Hadi (2021), Fajri & Dalmar (2020), dan Nuriyah, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) adalah kecakapan seseorang secara teratur, tekun, dan kontinu dalam bekerja sesuai dengan segala aturan perusahaan dan tidak tidak melanggar aturan-aturan tersebut. Hasil penelitian prasurvei terhadap 5 karyawan Vosco Group menunjukkan bahwa memang ada sedikit pelanggaran terhadap aturan khususnya masalah jam kerja, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, namun pihak owner juga tidak terlalu tegas dalam memberikan sanksi, sehingga masalah kedisiplinan masih perlu dievaluasi kemudian ditingkatkan kembali. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) kekuatan pengaruh komitmen kerja pada kinerja karyawan Vosco Group, (2) kekuatan pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan Vosco Group, dan (3) kekuatan pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Vosco Group.

Pengembangan Hipotesis:

Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

Komitmen kerja terbukti dapat menjelaskan kinerja pegawai menurut Makarim dan Jaidi (2018) dalam studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sleman. Studi tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian Anggraini dan Suhermin (2016) pada karyawan PT Alas Petala Makmur yang mengungkap bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dijelaskan dalam hasil studi Sembiring dan Winarto (2020) pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah. Namun gap empiris terjadi ada pada penelitian Aji dkk. (2020) pada karyawan PT. Citra Waspphutowa yang justru mengungkap tidak kuatnya hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan atau tidak adanya dampak signifikan komitmen kerja pada kinerja karyawan.

H1: Diduga kinerja karyawan Vosco Group dipengaruhi secara kuat oleh komitmen kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Mafra (2019) menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Suhartini (2021) pada Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada studi yang dilakukan oleh Wahyudin dan Astuti (2020) pada karyawan Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivalita dan Ferdian (2020) mengungkap bahwa Lingkungan kerja non fisik dan kinerja pada pegawai *outsource cleaning service* di Universitas Telkom tergolong baik di mana Lingkungan non fisik ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun gap empiris terjadi pada hasil penelitian Nuriyah, dkk., (2021) yang mengungkap bahwa lingkungan kerja memang memiliki pengaruh yang positif pada kinerja pegawai Puskesmas Padang, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Lingkungan tempat kerja dinilai oleh karyawan terasa kurang nyaman, namun tidak berdampak pada kinerja atau pelayanan yang diberikan kepada para pasien. Pernyataan yang serupa nampak pada hasil penelitian Utami, dkk. (2020) terhadap pegawai UPT Kementerian Kesehatan DIY yang membuktikan tidak signifikannya pengaruh positif lingkungan kerja non fisik pada kinerja pegawai. Gap empiris juga terjadi pada temuan Astutiningtyas, dkk. (2021) di UPT Kementerian Kesehatan DIY yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama pada obyek lain seperti yang dilakukan oleh Fitriani, dkk. (2019) pada Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari juga menunjukkan gap di mana Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H2: Diduga kinerja karyawan Vosco Group dipengaruhi secara kuat oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Burhannudin, dkk., 2019) terhadap karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin membuktikan bahwa ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut, menurut hasil penelitian (Yuliandri dan Onsardi, 2020) mengungkap bahwa terdapat pengaruh besar disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan. Besarnya pengaruh tersebut disebabkan oleh adanya pergantiaan pimpinan yang diikuti oleh perubahan pada aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen dan Hadi, 2021) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan; juga temuan (Fajri & Dalmar, 2020) pada karyawan CV. Permata Mitra Karya; juga penelitian (Nuriyah, dkk., 2021) terhadap pegawai Puskesmas Padang; dan penelitian Prasetyo Kurniawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka yang sama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, gap empiris terjadi pada penelitian (Iskamto, 2019) yang justru menunjukkan bahwa disiplin kerja kurang kuat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm karena hanya memberikan sumbangan sebesar 42,3% saja. Demikian juga dengan temuan (Illanisa dkk., 2019) yang menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung yang belum mencapai minimal 67% sebagai *critical value* dari nilai R-Square bilamana suatu independent dinilai memiliki pengaruh kuat terhadap variabel dependent (Hair et al., 2014).

H3: Diduga kinerja karyawan Vosco Group dipengaruhi secara kuat oleh disiplin kerja karyawan.

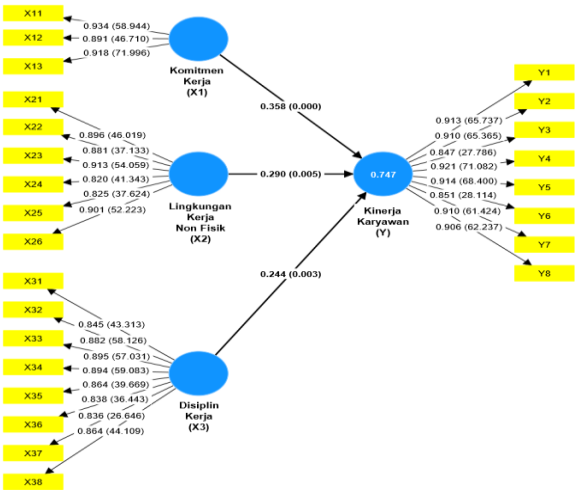
METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survey lapangan menggunakan kuisioner berskala likert 5-points yang disebar kepada para responden yang dipilih melalui teknik sampling sampel jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel sebanyak 37 orang. Kinerja karyawan diukur melalui 8 indikator yang dikembangkan oleh Wahyudin dan Astuti (2020), yaitu: (Y1) Kuantitas kerja, (Y2) Kualitas Kerja, (Y3) Kreativitas, (Y4) Pengetahuan Kerja, (Y5) Kerjasama, (Y6) Kemandirian, (Y7) Inisiatif, dan (Y8) Kualitas personal. Adapun komitmen kerja diukur melalui indikator yang dikembangkan oleh Sembiring & Winarto (2020), yaitu: (X11) Perasaan menjadi bagian dari organisasi. (X12) Keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, dan (X13) pentingnya rasa memiliki. Sedangkan

Lingkungan kerja non fisik diukur melalui 6 indikator yang dikembangkan oleh Wahyudin dan Astuti (2020), yaitu: (X21) Prosedur Kerja, (X22) Standar Kerja, (X23) Hubungan antar Karyawan, (X24) Pertanggung jawaban Supervisor, (X25) Kejelasan Tugas, (X26) Sistem Penghargaan. Sementara itu, disiplin kerja diukur melalui 8 indikator yang dikembangkan oleh Fajri dan Dalmar (2020), yaitu: (X31) Tujuan dan Kemampuan, (X32) Teladan Pimpinan, (X33) Balas Jasa, (X34) Keadilan, (X35) Waskat, (X36) Sanksi Hukuman, (X37) Ketegasan, dan (X38) Hubungan Kemanusiaan. Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis SEM-PLS yang diproses dengan software SmartPLS versi 4.0.8.5. Setelah melalui pengukuran outer-model dan inner-model, akhirnya model SEM terbentuk dan hipotesis diuji menggunakan uji t.

HASIL

Sebanyak 37 karyawan Vosco Group telah diteliti di mana dari Vosco Coffee Malang sebanyak 12 orang, dari Fry N Shake by Vosco Coffee sebanyak 7 orang, dari dari Vosco Coffee Heritage sebanyak 11 orang, dan dari BBQ Korea Kim Jong Yum sebanyak 7 orang. Sebanyak 21 orang berjenis kelamin perempuan, sedangkan sebanyak 16 orang berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar telah menjadi karyawan Vosco Group lebih dari 3 tahun, hanya ada 2 orang saja yang baru bergabung dengan Vosco Group. Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam SEM-PLS diuji melalui pengukuran Outer-Model seperti *loading-factor*, *AVE, composite-reliability* dan *Cronbach's-Alpha*. *Loading-factor-value* yang menunjukkan korelasi indikator terhadap variabel diharapkan lebih dari 0,7 (Hair et al., 2014) sehingga dapat dinyatakan valid.



Sumber: Luaran Software SmartPLS 4.0.8.5 (2022)

Gambar 1
Completed Structural Model

Gambar 1 menjelaskan bahwa semua indikator yang merefleksikan komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0.7, ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian Valid. Tabel 1 menjelaskan bahwa rata-rata varian ekstrak (AVE) dengan nilai > 0,5 digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Berdasarkan Tabel 1. Nilai AVE, diketahui bahwa nilai AVE semua variabel lebih besar dari 0,5. Artinya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian Valid.

Tabel 1
Nilai *AVE*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X3)	0.724
Kinerja Karyawan (Y)	0.840
Komitmen Kerja (X1)	0.884
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.845

Sumber: Output SmartPLS 4.0.8.5 (2022)

Tabel 2
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X3)	0.945	0.954
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	0.977
Komitmen Kerja (X1)	0.934	0.958
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.963	0.970

Sumber: Output SmartPLS 4.0.8.5 (2022)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai cronbach's alpha setiap variabel lebih besar dari 0.6 dan nilai *composite reliability* setiap variabel lebih besar dari 0.8. Ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian Reliabel. Pengukuran Inner Model dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel. Beberapa uji untuk model struktural antara lain: Uji Determinasi (R-Square atau R^2), Effect Size (f Square atau f^2), dan Goddness of Fit (GoF). Menurut Chin (1998) dalam (Hair et al., 2017), pengaruh kuat jika nilai R^2 sebesar 0.67, moderat jika R^2 sebesar 0.33 dan pengaruh lemah jika R^2 sebesar 0.19.

Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa nilai R^2 pada Kinerja Karyawan sebesar 0.747. Ini menunjukkan bahwa sekitar 74,7% Kinerja Karyawan dijelaskan secara kuat oleh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja. Sisanya, sekitar 24,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Sementara itu, menurut (Hair et al., 2017), kriteria Effect Size (f^2) yaitu: pengaruh lemah jika nilai f^2 sebesar 0,02; pengaruh cukup jika nilai f^2 sebesar 0,15; dan pengaruh kuat jika nilai f^2 sebesar 0,35.

Tabel 3
Nilai Effect Size (f^2)

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X3)	0.013
Komitmen Kerja (X1)	0.011
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.013

Sumber data: Output SmartPLS 4.0.8.5 (2022)

Tabel 3 diketahui bahwa f^2 untuk hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.013. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang relatif cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga f^2 untuk hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.011. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja memiliki pengaruh yang relatif cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Demikian juga f^2 untuk hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.013. Ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang relatif cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai *Goodness of Fit* (GoF), berbeda dengan CB-SEM, untuk nilai GoF pada SEM-PLS harus dihitung secara manual. Sesuai dengan rumus dari Tenenhaus (2004) dalam (Hair et al., 2017) yaitu GoF = $\sqrt{AVE \times R^2}$. Sehingga GoF Kinerja Karyawan =$\sqrt{0.840 \times 0.747} = 0.792$. Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai GoF kinerja karyawan lebih besar dari 0,38 yang berarti model struktural yang terbentuk memenuhi goodness of fit atau model struktural yang terbentuk sesuai dengan kondisi lapangan, dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Critical value untuk nilai t-statistics adalah 1,96 (nilai Z score normal untuk α = 0,05); di mana jika nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05 maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* signifikan (Garson, 2016). Berdasarkan nilai Original Sample O dalam Tabel 4., maupun dalam Gambar 1. *Completed Structural Model*, maka persamaan struktural utama yang terbentuk adalah:

Y = 0.358X1 + 0.290X2 + 0.244X3 + e

dimana Y adalah Kinerja Karyawan, X1 adalah Komitmen Kerja, X2 adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, X3 adalah Disiplin Kerja, dan e adalah error term.

Tabel 4
Hasil Uji t

Pengaruh Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Inference
Komitmen Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,358	4,185	0,000	Positive Significant
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,290	2,805	0,005	Positive Significant
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,244	2,952	0,003	Positive Significant

Sumber data: Output SmartPLS 4.0.8.5 (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4. dan Persamaan struktural yang terbentuk diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan disetiap satu satuan komitmen kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.358 satuan. Nilai ini yang paling tinggi dibandingkan nilai koefisien jalur 2 variabel independent lainnya. Ini membuktikan kuatnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Vosco Group sehingga hipotesis penelitian yang pertama (H1) diterima. Demikian juga untuk variabel lingkungan kerja non fisik, hasil uji hipotesis dan model structural yang terbentuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan disetiap satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.290 satuan. Ini juga membuktikan kuatnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Vosco Group sehingga hipotesis penelitian yang kedua (H2) diterima. Adapun disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan disetiap satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.244 satuan. Sedemikian hingga hipotesis penelitian ketiga (H3) juga diterima.

Jika ditelaah pada tataran indikator, sebagaimana yang Nampak pada Gambar 1. *Complete Structural Model*, nilai t-statistic pada level indikator menunjukkan seberapa kuatnya indikator merefleksikan variabel. Sehingga dapat diketahui bahwa indikator terkuat yang merefleksikan komitmen kerja adalah pentingnya rasa memiliki (X13) dengan nilai t-statistic sebesar 71,996; sedangkan indikator terlemah adalah keterikatan/kegairahan terhadap pekerjaan (X12) dengan nilai t-statistic sebesar 46,710. Sementara itu, indikator terkuat yang merefleksikan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan (X23) dengan nilai t-statistic sebesar 54,059; sedangkan indikator terlemah adalah standar kerja (X22) dengan nilai t-statistic sebesar 52,223. Adapun indikator terkuat yang merefleksikan disiplin kerja adalah keadilan (X34) dengan nilai t-statistic sebesar 59,083; sedangkan indikator terlemah adalah ketegasa (X37) dengan nilai t-statistic sebesar 26,646. Sementara itu, indikator terkuat yang merefleksikan kinerja karyawan adalah pengetahuan kerja (XY4) dengan nilai t-statistic sebesar 71,082; sedangkan indikator terlemah adalah kreativitas (XY3) dengan nilai t-statistic sebesar 27,786.

Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan kuatnya pengaruh komitmen kerja pada kinerja karyawan Vosco Group, di mana pengaruh tersebut bersifat positif signifikan yang menjadikan kinerja akan meningkat jika komitmen kerja yang ada dalam diri karyawan kuat, baik itu berupa perasaan yang kuat jika karyawan menjadi bagian dari perusahaan, juga adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, maupun rasa turut memiliki perusahaan tempat bekerja sehingga berupaya keras untuk mendorong kemajuan perusahaan denagn memberikan kinerja yang terbaik. Temuan ini mendukung sepenuhnya beberapa penelitian terdahulu, di antaranya penelitian Makarim dan Jaidi (2018) pada karyawan perbankan, juga penelitian Anggraini dan Suhermin (2016) pada karyawan perusahaan manufaktur yang menghasilkan moulding, dan penelitian Sembiring dan Winarto (2020) pada perawat suatu rumah sakit yang juga menunjukkan pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Aji dkk. (2020) pada karyawan perusahaan yang beroperasi sebagai pengembang jalan tol yang justru mengungkap tidak adanya dampak signifikan komitmen kerja pada kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena perbedaan obyek, jenis pekerjaan maupun karakteristik dari karyawan. Karyawan pada perusahaan yang beroperasi sebagai pengembang jalan tol lebih banyak bekerja di lapangan yang tentu memiliki karakteristik yang berbeda, dan pekerjaan ada dapat berdasarkan tender atau proyek yang diperoleh perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan bisa jadi memiliki alternatif pekerjaan lain jika proyek sedang sepi sehingga komitmen kerja pada diri karyawan tidak terlalu berdampak pada kinerja. Komitmen kerja karyawan Vosco Group memiliki dampak kuat pada kinerja, tanpa komitmen yang kuat kinerja akan menurun drastis. Semasa pandemi Covid-19 usaha kuliner mengalamai tantangan yang sangat berat, namun pihak owner tidak memberhentikan para karyawan, karyawan diajak bertahan dengan melakukan berbagai inovasi. Hal ini lah yang memicu komitmen kerja karyawan menjadi kuat.

Hal utama yang yang harus ditingkatkan dalam hal komitmen kerja adalah keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan kuatnya pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan Vosco Group, di mana pengaruh tersebut bersifat positif signifikan yang menjadikan kinerja akan meningkat jika kondisi lingkungan kerja non fisik juga meningkat, baik itu berupa prosedur kerja, standar Kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, dan hubungan antar karyawan yang baik. Hasil penelitian ini mendukung temuan pada beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Mafra (2019) pada pegawai Pegadaian, juga penelitian Suhartini (2021) pada Karyawan di perusahaan Kimia dan Polyester, juga studi Wahyudin dan Astuti (2020) pada karyawan sebuah bank Syariah, dan penelitian Rivalita dan Ferdian (2020) pada pegawai *outsource cleaning service* di suatu universitas yang juga sama-sama menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhdap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini kontradiksi dengan hasil studi Nuriyah, dkk. (2021) terhadap kinerja pegawai puskesmas, juga tidak sejalan dengan studi Utami, dkk. (2020) maupun Astutiningtyas, dkk. (2021) di UPT Kementerian Kesehatan DIY, juga bertentangan dengan hasil penelitian Fitriani, dkk. (2019) pada guru suatu SMK yang mengungkap tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kinerja. Perbedaan hasil ini dapat terjadi yang utama adalah karena prosedur kerja dan standar kerja yang berbeda di setiap perusahaan. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang relatif kuat pada kinerja karyawan Vosco Group. Adanya prosedur dan standar kerja yang jelas akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas, apalagi jika sistem penghargaan juga transparan yang memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja. Keharmonisan hubungan antar karyawan juga penting dijaga agar kualitas kerja khususnya pelayanan kepada pelanggan optimal. Hal utama yang harus ditingkatkan berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik adalah standar kerja. Dengan standar kerja yang semakin jelas dan details maka kinerja karyawan akan meningkat signifikan.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan kuatnya pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Vosco Group, di mana pengaruh tersebut bersifat positif signifikan, kinerja akan meningkat jika disiplin kerja karyawan juga tinggi. Disiplin kerja ini dapat tercermin dari tujuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, keteladanan pimpinan khususnya owner Vosco Group, balas jasa yang diberikan kepada karyawan, keadilan, waskat, adanya sanksi atau hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Burhannudin, dkk., (2019) terhadap karyawan sebuah rumah sakit, juga selaras dengan penelitian Yuliandri dan Onsardi (2020) terhadap karyawan perusahaan pengolahan TBS (Tandan Buah Segar) dan produksi CPO (*Crude Palm Oil*), juga senada dengan penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III; juga temuan Fajri & Dalmar (2020) pada karyawan perusahaan bidang penerbitan majalah; juga penelitian Nuriyah, dkk. (2021) terhadap pegawai Puskesmas; dan penelitian Prasetyo Kurniawan pada karyawan perbankan yang sama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Iskamto (2019) pada karyawan perusahaan yang memproduksi pembalut wanita, dan hampir tidak sejalan juga dengan temuan (Illanisa dkk., 2019) terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar yang menunjukkan kurang kuatnya pengaruh disiplin pada kinerja karyawan. Perbedaan ini terjadi karena jenis perkerjaan yang memang berbeda dan pemberlakuan aturan kedisiplinan di setiap perusahaan. Ada perusahaan yang tidak mengharuskan karyawan disiplin asalkan target pekerjaan tetap tercapai, ada juga perusahaan yang sangat mengutamakan kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan kerja karyawan Vosco Group penting ditingkatkan bahkan diperlukan adanya punishment yang tegas pada karyawan karena kedisiplinan sangat mempengaruhi kulitas pelayanan pada pelanggan. Misalnya saja karyawan datang terlambat atau tidak memiliki kemampuan untuk melayani pelanggan dengan cepat, ini akan berdampak buruk bagi usaha kuliner sejenis kafe.

SIMPULAN

Relaksasi pembatasan kegiatan masyarakat setelah pandemi Covid-19 menjadikan owner Vosco Group optimis untuk meningkatkan kembali kinerja usaha kuliner melalui optimalisasi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komitmen kerja, lingkungan kerja non fisik, maupun disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, di mana komitmen kerja merupakan faktor terkuat diantara 2 faktor lainnya. Sehingga disarankan kepada pihak owner Vosco Group untuk memprioritaskan penguatan komitmen kerja khususnya melalui penguatan keterikatan kerja atau kegairahan karyawan terhadap pekerjaan, baru setelah itu meningkatkan disiplin kerja, dan perbaikan lingkungan kerja non fisik dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini masih belum dibedakan tingkat kinerja karyawan di masing-masing kafe, sehingga penelitian lebih lanjut akan menarik dilakukan untuk menemukan cara yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara parsial di masing-masing kafe.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. 2020. Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(3), 334.

Ajiardani, R. L. B., & Anjaningrum, W. D. 2022. Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group? *Jurnal Ecogen*, *5*(3), 328.

Anggraini, I. A., & Suhermin. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *4*(1), 1–11.

Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(3), 597–611. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705

Batlolone, V. 2022, Efek Pandemi Mereda, Bisnis Kuliner Mulai Bangkit Kembali. *www.kompas.tv*. Retrieved from https://www.kompas.tv/article/275780/efek-pandemi-mereda-bisnis-kuliner-mulai-bangkit-kembali

Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, *8*(2), 191–206.

Fajri, C., & Dalmar, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata The Effect of Work Discipline On Employee Performance at CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(2), 57–62.

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. 2019. Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, *1*(1), 119. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8

Garson, G. D. 2016. Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. *Statistical Associates Publishing Publishing*. https://doi.org/10.3726/978-3-0353-0280-6/8

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. In *Sage* (Second Edi). Washington DC, USA.

Hair, J. J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwiesier, V. G. 2014. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, *26*(2), 106–121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128

Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, *1*(3), 16–25.

Iskamto, D. 2019. Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, *24*(1), 12.

Jufrizen, & Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54.

Kasmawati, K. 2018. Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *2*(2), 229. https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864

Mafra, N. U. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, *4*(1), 1. https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.566

Makarim, M. H., & Jaidi, N. 2018. Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bri Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, *601*(1), 601–609.

Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *5*(3), 494–512.

Rivalita, C., & Ferdian, A. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(4), 509–522. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361

Sembiring, R., & Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *6*(1), 21–30.

Suhartini. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (DIvisi Medan). *ECo-Buss*, *26*(2), 173–180.

Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, *5*(2), 1–15.

Virdhani, M. H. 2022. Pasca Pandemi, Sektor F&B dan Kuliner Mulai Bangkit Manfaatkan Digital. *Jawa Post*.

Wahyudin, M., & Astuti, P. B. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *2*(3), 314–322.

Yuliandri, & Onsardi. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management, and Accounting*, *1*(2), 203–213.