

PERAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN SISTEM REWARD TERHADAP KINERJA TRAINEE GENERASI Z DI BAGIAN PASTRY AND BAKERY HOTEL BCR SURABAYA

Novriadila Syafitri¹, Niken Purwidiani², Any Sutiadiningsih³, Andika Kuncoro Widagdo⁴

^{1, 2}Universitas Negeri Surabaya, Jl. Ketintang, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: novriadilasyafitri.21040@mhs.unesa.ac.id

Article History

Received: 11-06-2025

Revision: 20-06-2025

Accepted: 22-06-2025

Published: 24-06-2025

Abstract. This study aims to determine the role of non-physical work environment, reward system and the interaction between non-physical work environment and reward system on the performance of Gen Z Trainees in the Pastry and Bakery Section of Hotel BCR Surabaya. This type of research is quantitative research, with an associative method. The data used are primary data obtained from respondents through distributing questionnaires to 30 trainees. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis test. The results of the study show that: 1). Non-physical work environment has a significant effect on trainee performance, with a significance value of 0.000 and a t-count of 5.242. 2). The reward system does not show a significant effect on trainee performance, with a significance value of 0.111, and 3). there is a significant interaction between non-physical work environment and reward system in improving trainee performance, with an F-count value of 26.740 and an R² value of 0.815 or 81.5%, affecting trainee performance while the remaining 18.5% is influenced by other variables not included in this model.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Reward System, Performance, Gen Z Trainees, Hotel

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja non fisik, sistem *reward* dan Interaksi antara lingkungan kerja non fisik dan sistem *reward* terhadap kinerja *Trainee* Gen Z di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode asosiatif. Data yang di gunakan adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kusioner kepada 30 *trainee*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *trainee*, dengan nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 5,242. 2). Sistem *reward* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja *trainee*, dengan nilai signifikansi 0,111, dan 3). terdapat interaksi signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan sistem *reward* dalam meningkatkan kinerja *trainee*, dengan nilai F-hitung 26,740 dan nilai R² sebesar 0,815 atau sebesar 81,5%, mempengaruhi kinerja *trainee* sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Sistem Reward, Kinerja, Trainee Gen Z, Hotel

How to Cite: Syafitri, N., Purwidiani, N. Sutiadiningsih, A., & Widagdo, A. K. (2025). Peran Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem Reward Terhadap Kinerja *Trainee* Generasi Z di Bagian *Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 6 (3), 4578-4589. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3441>

PENDAHULUAN

Industri perhotelan memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pariwisata Indonesia. Salah satu kunci keberhasilan operasional hotel terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama di departemen *Food and Beverage* yang menjadi wajah utama pelayanan bagi tamu. Di dalamnya, bagian *pastry and bakery* merupakan bagian integral yang memerlukan keterampilan teknis, ketelitian tinggi, konsentrasi penuh, serta komitmen terhadap standar kualitas produk. Oleh karena itu, keberhasilan bagian ini sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja individu yang terlibat, termasuk *trainee* yang sedang mengikuti program pelatihan industri (Rahmawati & Rahma, 2022).

Program *training* menjadi salah satu sarana penting untuk menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja, khususnya dalam mempersiapkan tenaga kerja profesional yang siap pakai. Hotel BCR Surabaya, sebagai salah satu hotel berbintang di Indonesia, secara aktif menerapkan program training yang melibatkan peserta dari kalangan Generasi Z (kelahiran 1995–2010). Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti mengutamakan keseimbangan kehidupan, peduli terhadap kesehatan mental, memiliki keingintahuan tinggi, namun juga menunjukkan tingkat kecemasan yang relatif tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Yuliana & Mulyana, 2023).

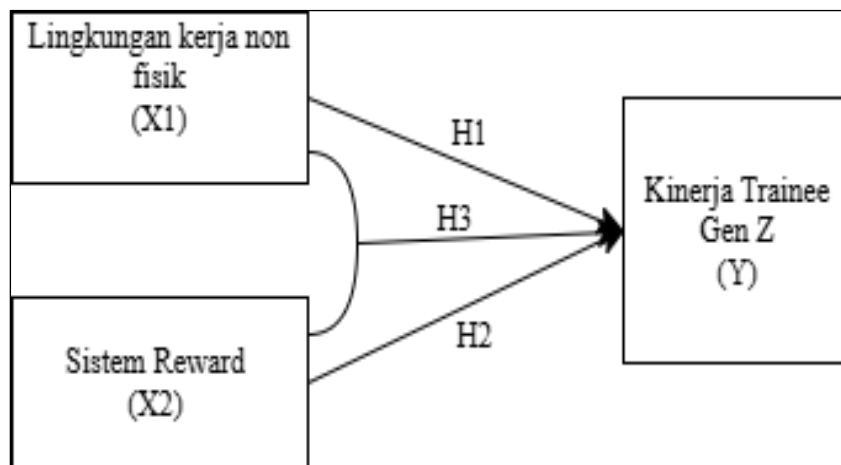
Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Hotel BCR Surabaya, ditemukan bahwa beberapa *trainee* Generasi Z mengalami kendala dalam aspek konsentrasi dan ketelitian selama menjalani pelatihan di bagian *pastry and bakery*. Kendala tersebut tidak hanya disebabkan oleh faktor internal seperti kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Hasil wawancara dengan beberapa *trainee* menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan tekanan emosional, serta sistem *reward* yang diterapkan, menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan sistem *reward* terhadap kinerja. Ningsih et al. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Nainggolan dan Anhar (2024), yang menyatakan bahwa sistem *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hotel. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan konteks dan karakteristik karyawan dapat memengaruhi relevansi dan kekuatan pengaruh faktor-faktor tersebut.

Mengacu pada pentingnya peran *trainee* dalam mendukung operasional bagian *pastry and bakery*, serta karakteristik unik Generasi Z yang memerlukan pendekatan kerja yang lebih adaptif dan suportif, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan sistem reward terhadap kinerja *trainee* Generasi Z di bagian *pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya optimalisasi kinerja *trainee* serta peningkatan kualitas SDM di industri perhotelan.

METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah *trainee* Gen Z di section *pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya dengan total sumpling 30 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara: a). Observasi, b). Kuesioner dan c). Studi Pustaka. Instrument penelitian menggunakan kuesioner untuk memperoleh jawaban dari responden dengan skala likert 1sd5. Data pada penelitian diolah menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data meliputi a). Uji Prapenelitian dan b). Uji Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Lingkungan kerja non Fisik berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja *trainee* Gen Z di *section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya.
- H2= Sistem *reward* berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja *trainee* Gen Z di *section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya.
- H3= Terdapat interaksi yang signifikan antara Lingkungan kerja non fisik dan sistem *reward* dalam meningkatkan kinerja *trainee* Gen Z di *section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan kepada para responden yang merupakan *Trainee* Gen Z di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR melalui kusioner, maka didapatkan hasil pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	No. pernyataan	R Hitung	R tabel (5%)	Ket.
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)	1	0,7020	0,3610	Valid
	2	0,7350	0,3610	Valid
	3	0,7970	0,3610	Valid
	4	0,4810	0,3610	Valid
	5	0,6270	0,3610	Valid
	6	0,7670	0,3610	Valid
	7	0,8040	0,3610	Valid
	8	0,5930	0,3610	Valid
	9	0,8380	0,3610	Valid
Sistem Reward (X_2)	1	0,7790	0,3610	Valid
	2	0,8560	0,3610	Valid
	3	0,5450	0,3610	Valid
	4	0,7700	0,3610	Valid
	5	0,7640	0,3610	Valid
	6	0,4470	0,3610	Valid
Kinerja Trainee (Y)	1	0,7750	0,3610	Valid
	2	0,6530	0,3610	Valid
	3	0,6840	0,3610	Valid
	4	0,8020	0,3610	Valid
	5	0,6580	0,3610	Valid
	6	0,7510	0,3610	Valid
	7	0,7270	0,3610	Valid
	8	0,8450	0,3610	Valid
	9	0,7950	0,3610	Valid
	10	0,5910	0,3610	Valid
	11	0,6660	0,3610	Valid
	12	0,6710	0,3610	Valid
	13	0,4700	0,3610	Valid
	14	0,7380	0,3610	Valid
	15	0,7700	0,3610	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diatas, hasil uji validitas dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan di masing – masing variabel dinyatakan valid dan layak untuk penelitian. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ 5% (0,3610).

Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan kepada para responden yang merupakan *Trainee* Gen Z di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR melalui kusioner, maka didapatkan hasil pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variable	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja non fisik(X1)	9	0,872	Reliabel
System <i>Reward</i> (X2)	6	0,794	Reliabel
Kinerja <i>Trainee</i> (Y)	15	0,925	Reliabel

Dari Tabel 2 diatas dapat dibaca bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, variabel system *reward* dan variabel kinerja *trainee* dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0,6.

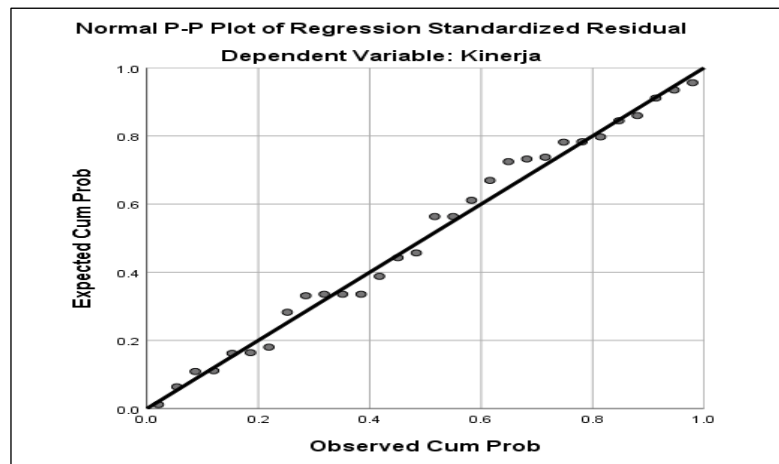
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang diperoleh terdistribusi dengan normal atau tidak. Sehingga diketahui apakah data tersebut dapat digunakan pada model regresi atau tidak.

Tabel 3 Hasil uji normalitas

	N	Normal Parameters		Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	
Unstandarlized Residual	30	0,000	4,2112	0,200

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Mode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot adalah membandingkan distribusi komulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai repsentasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Hasil uji normalitas

Pada gambar 2 diatas hasil pengujian *Normal P-P Plot Regression Standardized Residual*, maka dapat dinyatakan bahwa modal regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,732	1,366
Sistem <i>Reward</i> (X2)	0,732	1,366

Dari Tabel 4. diatas dapat dibaca bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai tolerance sebesar $0,732 > 0,10$ dan memiliki nilai VIF sebesar $1,366 < 10$, yang berarti tidak ada multikolinearitas pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Untuk variabel Sistem *Reward* memiliki nilai tolerance sebesar $0,732 > 0,10$ dan memiliki nilai VIF sebesar $1,366 < 10$, yang berarti tidak ada multikolinearitas pada variabel Sistem *Reward*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem *Reward* terbebas dari masalah multikolinearitas.

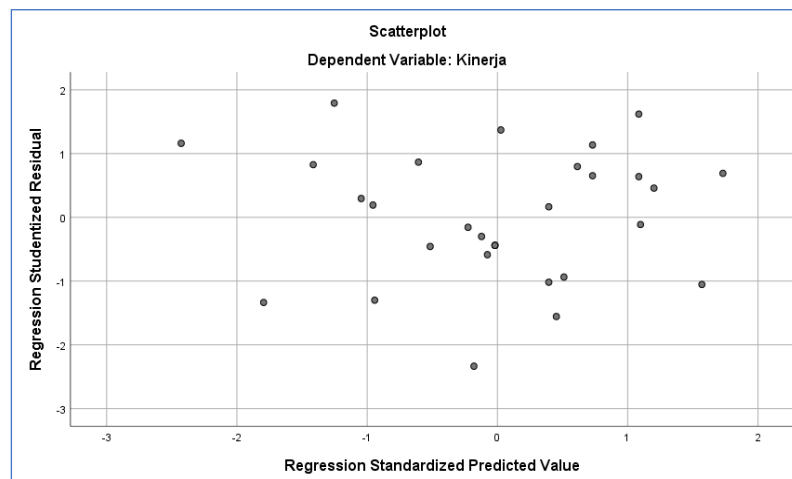
Hasil uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Hetereskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi Hetereskedastisitas. Hasil uji Hetereskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji heterokedastisitas

Variable	N	Sig.2-tailed
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	30	0,774
System <i>Reward</i> (X2)	30	0,718

Berdasarkan Tabel 5 diatas hasil output menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) nilai signifikansinya sebesar $0,774 > 0,05$ dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, variabel Sitem *Reward* (X₂) nilai signifikansinya $0,718 > 0,05$ dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Cara menguji heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji korelasi sperman yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai unstandardized dengan masing – masing variabel independent (X₁, X₂).



Gambar 3 Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 sattterplot terlihat titik–titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik–titik menyebar diatas dan di bawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji F

Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (Bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of square	Df.	Mean square	F	Sig.
Regression	1018,672	2	509,336		
Residual	514,295	27	19,048	26,740	0,000
Total	1532,967	29			

Nilai $F_{\text{tabel}} = n - m - 1$

$F_{\text{tabel}} - 30 - 2 - 1 = 27$

Maka diperoleh Nilai F_{tabel} sebesar 3,35

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) dan f_{hitung} sebesar 26,740 lebih besar dari f_{tabel} 3,35 ($26,740 > 3,35$). Sehingga dapat disimpulkan H3 di terima dan H0 di tolak yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Sistem *Reward*(X_2) secara simultan (bersamaan) berperan signifikan terhadap Kinerja *Trainee* (Y) di *section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya.

Hasil Uji t

Uji t pada dasarnya di gunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	12,715	8,356		1,522	0,140
Lingkungan kerja non fisik(X_1)	0,957	0,183	0,683	5,242	0,000
Sistem <i>Reward</i> (X_2)	0,612	0,371	0,215	1,649	0,111

Df: $30 - 2 - 1 = 27$

Dengan taraf sig. 5% (0,05)

Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,052

Berdasarkan Tabel 7 diatas didapatkan hasil uji t sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis 1 (H_1); Diketahui nilai sig variabel Lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap Kinerja *Trainee* (Y) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} sebesar 5,242 lebih besar dari t_{tabel} 2,052 ($5,242 > 2,052$). Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial variabel Lingkungan Kerja non Fisik

berperan signifikan terhadap Kinerja *Trainee* di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya.

- Pengujian Hipotesis 2 (H2); Diketahui nilai sig variabel Sistem *Reward* (X_2) terhadap Kinerja *Trainee* (Y) adalah sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05 ($0,111 > 0,05$) dan t_{hitung} sebesar 1,649 lebih kecil dari t_{tabel} 2,052 ($1,649 < 2,052$). Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H2 ditolak, yang berarti secara parsial variabel Sistem *Reward* tidak berperan signifikan terhadap Kinerja *Trainee* di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR

Hasil Uji Determinasi R^2

Hasil koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent (Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem *Reward*) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja *Trainee*).

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi R^2

R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0,815	0,665	0,640	4,364

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai R square sebesar 0,815. Hasil ini berarti variabel independent yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem *Reward* berperan terhadap Kinerja *Trainee* sebesar 81,5%, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini

DISKUSI

Peran Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Trainee* Gen Z di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya

Hasil penelitian pada hipotesis pertama(H1) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *trainee* (Y) di *section pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya. Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual atau uji t, di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,050$) dan nilai t-hitung sebesar 5,242 besar dari t-tabel 2,052 ($5,242 > 2,052$). Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja *trainee* Gen Z di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya. Penelitian ini juga memberikan perspektif baru dari penelitian sebelumnya oleh Wahyuningrum et al., (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini,

lingkungan kerja non fisik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *trainee* Gen Z. Hal ini disebabkan oleh karakteristik unik Generasi Z yang lebih menghargai aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja mereka. Dari data responden menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis sangat mempengaruhi efektivitas kerja *trainee*. Dalam konteks industri perhotelan, di mana interaksi sosial dan kolaborasi sangat penting, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas *trainee*.

Peran Sistem Reward Terhadap Kinerja Trainee Gen Z di Section Pastry and Bakery Hotel BCR Surabaya

Hasil analisis uji signifikansi parameter individual atau uji t hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Sistem Reward (X2) terhadap Kinerja Trainee (Y) adalah 0,111, yang lebih besar dari 0,05 ($0,111 > 0,050$) dan nilai t-hitung sebesar 1,649 lebih kecil dari t-tabel 2,052 ($1,649 < 2,052$). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H2) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, variabel Sistem Reward tidak memiliki peran signifikan terhadap Kinerja Trainee di section pastry and bakery Hotel BCR Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari & Sumartik (2022) menunjukkan bahwa reward intrinsik dan ekstrinsik memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai, tergantung pada konteks dan penerapan di lapangan. Meskipun sistem reward diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kasus trainee Gen Z di Hotel BCR Surabaya, sistem reward yang diterapkan tidak cukup efektif untuk memberikan dampak signifikan terhadap kinerja *trainee*.

Peran Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sistem Reward terhadap Kinerja Trainee Gen Z di Section Pastry and Bakery

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran lingkungan kerja non fisik dan sistem reward terhadap kinerja *trainee* gen Z. Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (uji f) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 26,740 lebih besar dari F-tabel 3,31 ($26,740 > 3,31$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X1) dan sistem reward (X2) secara simultan berperan signifikan terhadap kinerja *trainee* (Y) di section pastry and bakery Hotel BCR Surabaya. Berdasarkan Uji Determinasi R² diketahui nilai R square sebesar 0,815. Hasil ini berarti variabel independent yaitu lingkungan kerja non fisik

dan sistem *reward* berperan terhadap kinerja *trainee* sebesar 81,5%, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuningrum et al. (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan sistem *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja *trainee*. Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup komunikasi yang baik, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan, berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas *trainee*. Di sisi lain, sistem *reward* yang efektif dapat memberikan insentif yang mendorong *trainee* untuk mencapai kinerja yang lebih baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai peran Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja *Trainee* Gen Z Di *Section Pastry and Bakery* Hotel BCR Surabaya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berperan signifikan terhadap kinerja *trainee* gen z di *section pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya. Sistem *reward* tidak berperan signifikan terhadap kinerja *trainee* gen z di *section pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya. Lingkungan kerja non fisik dan sistem *reward* secara simultan berperan signifikan terhadap kinerja *trainee* di *section pastry and bakery* Hotel BCR Surabaya

REFERENSI

- Darmadi, I. (2022). Jpengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Segara Village Hotel Sanur. *Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 4, 9–15.
- Darwin, W. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwasin. *Edunomika*, 13(1), 104–116.
- Dela Ayu Permatasari, & Sumartik. (2022). Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 322–329. <https://doi.org/10.55606/Jimak.V1i3.461>
- Hermin Nainggolan, Bani Anhar, D. W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Reward Dan Punishment*. 15(1), 151–160.
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jemsi Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V2i5>

- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i6.1625>
- Nainggolan, A., & Anhar, H. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Perhotelan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 11(1), 42–51.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Ningsih, D. L., Susanti, H., & Zulfikar, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 88–97.
- Oktavia Reffi, F. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Panca, A. P. I. P., Indah, R. P., & Dini, A. N. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41–54.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.994>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V10is1.2046>
- Rahmawati, E., & Rahma, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 78–86.
- Rahmi. (2021). Kinerja Trainee Di Human Resources Department Pt Plataran Indonesia. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Siallagan, B. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan*.
- Sinambela, L. P. Dan S. S. (2021). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajagrafindopersada.
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov) Ke-6*, 6(2 Vol. 6 No. 2 (2020): Social And Humanities), 164–172. <https://proceeding.isas.or.id/index.php/Sentrinov/article/view/440/120>
- Yuliana, R., & Mulyana, A. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Generasi Z dalam Dunia Kerja. *Jurnal Psikologi dan Industri*, 14(1), 55–64.