

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL JS LUWANSA & CONVENTION CENTER JAKARTA)

Dianissa Septianingtyas¹, Hari Susanta Nugraha², Sudharto P Hadi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: dianissaseptianing@gmail.com

Abstract: Human resources have an important role for a company. Therefore, the company must pay attention to their employees to be able to work by company goals. Based on primary data obtained from JS Luwansa Hotel & Convention Center shows that there is a decrease in performance assessment from 2018-2020. Through the results of preliminary studies, it can be seen that there are indications of decreased performance caused by compensation and the work environment. This research uses the explanatory research method. The samples in this study amounted to 107 respondents taken with saturated sampling techniques and data collection techniques used, namely questionnaires. The analytical techniques used are validity test, reliability, correlation coefficient, simple and multiple linear regression, determination test, T test and F test. The results of this study show that compensation variables have a significant positive influence on employee performance, work environment variables have a significant positive influence on employee performance variables, as well as compensation variables and work environment variables simultaneously can have a significant positive influence on employee performance variables. Based on the research results, the advice that can be conveyed is that the company can set individual bonuses that are calculated by employees and provide direction to employees to maintain communication between employees with the aim of creating good cooperation

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.

Abstraksi: Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan para karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Hotel JS Luwansa & Convention Center menunjukkan adanya penurunan penilaian kinerja dari tahun 2018-2020. Melalui hasil studi pendahuluan dapat diketahui bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja yang disebabkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 107 responden yang diambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana dan berganda, uji determinasi, uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel kinerja karyawan, serta variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara simultan dapat memberi pengaruh yang positif signifikan pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan dapat menetapkan bonus perorangan yang secara hitungan diketahui oleh karyawan serta memberikan arahan kepada para karyawan agar tetap menjaga komunikasi antar karyawan dengan tujuan terciptanya kerjasama yang baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diharapkan dapat berkembang dan bertransformasi menjadi lebih baik mengingat tingkat persaingan yang semakin ketat. Dalam mencapai kesuksesan perusahaan, sumber daya manusia atau tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting. Dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang mampu menjalankan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemecahan masalah dengan baik untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia di perusahaan harus

dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dengan tuntutan dan keunggulan perusahaan. Manusia senantiasa perlu dikembangkan dan diberdayakan menjadi sumber daya yang memiliki kemampuan bersaing sebagai penggerak organisasi. Strategi yang dapat dilakukan adalah menciptakan keunggulan bersaing di lingkungan internal karena kinerja perusahaan, baik buruknya, ditentukan oleh kualitas sumber daya internal.

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila kinerja individu karyawannya berhasil. Kinerja dapat diukur dan diketahui jika setiap karyawan memiliki tolak ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, komunikasi, sarana prasarana, dan kesempatan berprestasi. Salah satu industri yang berkembang di era globalisasi ini adalah industri jasa. Contoh industri tersebut adalah industri perhotelan. Hotel merupakan jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dan profesional, menyediakan layanan penginapan, makanan, minuman, dan layanan lainnya bagi setiap orang. Di Indonesia, bisnis perhotelan memiliki prospek yang baik dan menguntungkan, sehingga hotel menjadi bagian penting dari industri pariwisata. Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta adalah salah satu contoh perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan dengan 244 kamar tamu dan menyediakan pelayanan dan fasilitas berstandar internasional. Hotel berbintang 4 ini memiliki visi untuk menjadi aset sumber daya manusia yang fokus pada kompetensi, pengembangan, komunikasi, dan pencapaian kinerja individu dan kelompok yang optimal.

Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk menilai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut baik atau tidak. Hotel JS Luwansa & Convention Center melaksanakan penilaian kinerja karyawan sebagai evaluasi sistematis. Penilaian dilakukan berdasarkan pengetahuan teknis, fokus pelanggan, kerjasama tim, semangat kerja, pendekatan kerja, dan kompetensi budaya. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat di lihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. Summary Penilaian Kinerja Karyawan pada Hotel JS Luwansa & Convention Center Tahun 2018-2020

No	Departemen	2018		2019		2020	
		Jumlah Karyawan	Nilai	Jumlah Karyawan	Nilai	Jumlah Karyawan	Nilai
1	General Manager	1	4	1	3,9	1	3,8
2	Human Resource	2	3,6	2	3,4	2	3,3
3	Finance	14	3,7	13	3,7	13	3,5
4	Engineering	4	3,6	5	3,4	4	3,3
5	Sales and Marketing	13	3,8	13	3,7	12	3,6
6	Front Office	11	3,8	11	3,7	11	3,7
7	Housekeeping	14	3,8	13	3,8	12	3,7
8	Food and Beverages	26	3,7	27	3,7	26	3,6
9	Banquet	14	3,7	13	3,7	14	3,6
10	Security	12	3,7	13	3,7	12	3,6
Total		111	37,29	10	36,51	107	35,65
Rata-Rata			3,7		3,6		3,5

Sumber: Data Sekunder Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Penurunan yang terlihat paling signifikan menurut indikator penilaian yang ada pada Lampiran 2 adalah permasalahan komunikasi dan keterbukaan dengan rekan sesama tim dan kerja sama yang belum terjalin dengan cukup baik. Masalah lainnya seperti hasil pekerjaan yang belum konsisten, pelayanan terhadap tamu yang belum mencapai pelayanan yang sangat baik (*excellent service*), sering terjadi miskomunikasi, dan kerjasama yang belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penilaian kinerja karyawan masih mengalami peningkatan yang signifikan. Dalam rangka penilaian kinerja karyawan, masih terdapat kebutuhan untuk memenuhi semua tugas yang diberikan dan menjadi perhatian dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa & Convention Center. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja baik secara individu maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *explanatory research*. Sampel penelitian terdiri dari 107 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman dan pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan.

Kajian Teori

Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari tingkah laku manusia di dalam suatu organisasi. Kerangka kerja perilaku organisasi terdiri dari tiga komponen utama: masukan (*input*), proses (*process*), dan keluaran (*output*). Masukan meliputi faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja. Proses mencakup tindakan dan keputusan yang dilakukan individu, kelompok, atau organisasi. Keluaran adalah hasil akhir dari proses perilaku organisasi, seperti kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor intrinsik (misalnya motivasi, keterampilan) dan faktor ekstrinsik (misalnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja).

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi dapat berupa uang, barang, atau fasilitas. Jenis-jenis kompensasi meliputi kompensasi finansial (*gaji, tunjangan*) dan kompensasi nonfinansial (*pengakuan, lingkungan kerja yang nyaman*). Sistem kompensasi dapat berupa sistem waktu, sistem hasil, atau sistem borongan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik (kondisi fisik tempat kerja) dan lingkungan non-fisik (hubungan kerja antar karyawan dan atasan). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja.

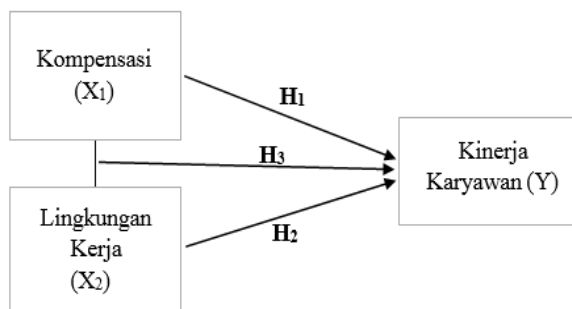
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya terhadap kinerja karyawan di berbagai hotel. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut, namun ada juga penelitian yang menemukan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa & Convention Center dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam konteks yang spesifik.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel JS Luwansa & Convention Center.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel JS Luwansa & Convention Center.
- H3 : Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel JS Luwansa & Convention Center.

Atas dasar penelitian empiris dan teoritis, penulis mengadopsi model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

Keterangan:

- Kompensasi (X₁) : Variabel Independen (Variabel Bebas)
- Lingkungan Kerja (X₂) : Variabel Independen (Variabel Bebas)
- Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel JS Luwansa & Convention Center.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center yang berjumlah 107 orang. Responden penelitian adalah seluruh populasi, sehingga pengambilan sampel

menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Dengan demikian, semua karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center yang memenuhi kriteria inklusi menjadi responden dalam penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dan berganda. Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam analisis data juga akan digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil uji Korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	107	107
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.630**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 2. di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,630, sehingga masuk ke dalam kategori korelasi kuat karena terletak pada rentang 0,600 – 0,799. Kekuatan tersebut menunjukkan jika terjadi kenaikan dan penurunan pada variabel kompensasi maka akan terjadi perubahan pada variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,397 (*R Square*). Adapun perhitungan koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,630^2 \times 100\% = 0,397 \times 100\% = 39,7\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) sebesar 39,7%, sedangkan sisanya (100% - 39,7% = 60,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Correlations

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.001

	N	107	107
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.697**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3. di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,697, sehingga masuk ke dalam kategori korelasi kuat karena terletak pada rentang 0,600 – 0,799. hasil uji koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,485 (*R Square*). Adapun perhitungan koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,697^2 \times 100\% = 0,485 \times 100\% = 48,5\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 48,5%, sedangkan sisanya (100% - 48,5% = 51,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.512	1.543

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
 kinerja karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,722, sehingga masuk ke dalam kategori korelasi kuat karena terletak pada rentang 0,600 – 0,799. Bahwa nilai koefisien determinasi variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,521 (*R Square*). Adapun perhitungan koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,722^2 \times 100\% = 0,521 \times 100\% = 52,1\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 52,1%, sedangkan sisanya (100% - 52,1% = 47,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

Tabel 5 . Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,483	1,919		3,900	,000
	Kompensasi	,620	,075	,630	8,313	,000

$$Y = 7,483 + 0,620 X_1$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

X1: Kompensasi

Setelah didapatkan persamaan regresi linear sederhana tersebut, dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Nilai konstanta sebesar 7,483 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi, maka variabel kinerja karyawan memiliki persepsi sebesar 7,438.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,620. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan sebesar 0,620.
3. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi mampu menaikkan kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,280	1,325		7,758	,000
	Lingkungan Kerja	,709	,075	,697	9,949	,000

$$Y = 10,280 + 0,709 X_2$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

X2: Lingkungan Kerja

Setelah didapatkan persamaan regresi linear sederhana tersebut, dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Nilai konstanta sebesar 10,280 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja, maka variabel kinerja karyawan memiliki persepsi sebesar 10,280.
2. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,709. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan sebesar 0,709.

3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja mampu menaikkan kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,082	1,720	4,119	,000
	Kompensasi	,266	,095	,271	,006
	Lingkungan Kerja	,513	,099	,503	,000

$$Y = 7,082 + 0,266 X_1 + 0,513 X_2$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

X1: Kompensasi

X2: Lingkungan Kerja

Setelah didapatkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Nilai konstanta sebesar 7,082 menunjukkan jika variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan memiliki persepsi sebesar 7,082.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,266. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan sebesar 0,266.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,513. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,513.
4. Di antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y), hasil menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel kompensasi (X1). Nilai beta yang dihasilkan juga memiliki nilai terbesar yakni senilai 0,503.

Uji T

Uji t dilakukan untuk meninjau pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh hasil t hitung sebesar 8,313. Sedangkan t tabel didapat melalui *degree of freedom* sebelumnya yaitu $df = n - 2 = 107 - 2 = 105$. Perolehan df sebesar 105, maka jika diamati melalui tabel t *two tail* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,982. Sehingga dapat dikatakan nilai t hitung ($8,313 > t \text{ tabel } (1,982)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ‘Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta’ sehingga hipotesis 1 **diterima**

Uji t dilakukan untuk meninjau pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh hasil t hitung sebesar 9,949. Sedangkan t tabel didapat melalui *degree of freedom* sebelumnya yaitu $df = n - 2 = 107 - 2 = 105$. Perolehan df sebesar 105, maka jika diamati melalui tabel t *two tail* dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,982. Sehingga dapat dikatakan nilai t hitung ($9,949 > t \text{ tabel } (1,982)$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa ‘Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta’ sehingga hipotesis 2 **diterima**

Uji F

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,511	2	134,756	56,617	,000 ^b
	Residual	247,535	104	2,380		
	Total	517,047	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah,2023

Berdasarkan pada perhitungan Tabel 8. di atas, dapat diketahui hasil perhitungan nilai F sebesar 56,617. Setelah didapatkan hasil dari nilai F hitung tersebut, dilakukan tahapan sebagai berikut:

1. Menetapkan kriteria hipotesis penelitian. Untuk melihat apakah H_0 merupakan sebuah ukuran (β) yang memiliki nilai yang sama dengan nol ($H_0 : \beta = 0$), artinya kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Untuk melihat apakah H_a merupakan sebuah ukuran (β) yang memiliki nilai tidak sama dengan nol ($H_a : \beta \neq 0$), artinya kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
2. Melakukan perbandingan terhadap nilai F hitung dengan titik kritis sesuai tabel. Nilai F tabel didapat dengan cara mencari nilai df (*degree of freedom*) terlebih dahulu : $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$, $df_2 = n - k$, $df_2 = 107 - 2 - 1 = 104$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,08 dengan signifikansi 5%.
3. Menentukan kriteria pengujian
 - H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$
 - H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$
 - Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 56,617. Pada F tabel 3,08 maka diperoleh $F \text{ hitung} (56,617) > F \text{ tabel} (3,08)$. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ‘Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel JS Luwansa & Convention Center Jakarta’ sehingga hipotesis 3 **diterima**.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap 107 responden, ditemukan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel JS Luwansa & Convention Center. Semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan dalam penetapan gaji pokok dan bonus yang sesuai dengan beban kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu mengatur kebijakan cuti yang adil dan transparan.
2. Karyawan dan atasan perlu meningkatkan komunikasi dan kerjasama, serta menerima kritik dan saran dari sesama rekan kerja. Perusahaan juga sebaiknya mengadakan kegiatan yang dapat mengakrabkan karyawan.
3. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan dalam mencapai target pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan rutin dan karyawan dapat saling membantu dalam mengatasi kesulitan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperdalam variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja.
5. Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut, diharapkan Hotel JS Luwansa & Convention Center dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Daftar Referensi

- Ahmad, F. (2022) *Peranan Foods And Beverages Product Section Dalam Mempertahankan Kepuasan Tamu Di Hotel Royal Jember*. Jember: Universitas Muhammadiyah.
- Astuti, K. A. J., Sudharma, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Bali: Universitas Udayana
- Ashari Hardi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Makassar: Universitas Hasanuddin
- Astuti, K. A. J., Sudharma, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Bali: Universitas Udayana
- Bolung, R. V, Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Budi S, K. O., & Dewi, A. A. S. K. (2021). The Effect of Motivation, Work Environment and Financial Compensation on Employee Performance at Mercure Hotel Kuta. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 227–231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1091>
- Dwipayani Bhastary, M., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 47–60.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3).
- Gumanti, M., & Rahsel, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intek Lampung. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*. 1(2)
- Hidayati, N., Buyung Aulia Safrizal, H. (2021). *The Effect Job Involvement And Job Satisfaction Effect Onemployee Performance Through Motivation As An Intervening Variable*. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(3), 225–231. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Juniari, K. E., Riana, G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 4(11). 823–840 .

- Astuti, K. A. J., Sudharma, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali. Bali: Universitas Udayana
- Kiswuryanto, A. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- M. Marsella, & S. Suryoko. (2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 313-321.
- <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.10427>
- Mentari, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Garuda Plaza Hotel*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Naser, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Di Karangsetra Hotel , Spa & Cottages-Bandung, Jawa Barat. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 12(2). 1907–3666