

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung

Habiburahman <sup>1</sup>, Siti Nur'aini <sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

## Abstrak.

*Pada dasarnya, kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Radisson. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 123 responden. Berdasarkan penggunaan rumus Slovin untuk pengambilan sampel, penulis mengambil sampel sebanyak 55 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dan dilakukan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t (parsial), dan uji F (simultan) dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh bersama-sama antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.*

**Abstract.** *An employee's performance is basically the result of the employee performing his duties in accordance with the responsibilities assigned to him by the company. This is influenced by the company's remuneration and working environment, which can ultimately affect the performance of Radisson Hotels employees. The purpose of this study is to provide empirical evidence for the impact of compensation and working environment on employee performance at Radisson Hotel Lampung. The study population consisted of her 123 respondents. Based on the use of the Slovin formula for sampling, the author collected his 55 samples. The method used in this study is a quantitative method, and data analysis was performed using the validity test, reliability test, T test (partial), and F test (simultaneous) using the SPSS program. The results of this study support the hypothesis for which this study was proposed, namely that compensation has a positive and significant effect on employee performance and that work environment also has a positive and significant effect on employee performance. indicates that in addition, employee performance has a mutual influence between compensation and work environment.*

**Keywords:** *Compensation; Work Environment; Employee Performance.*

\* Author. Email: [habiburahman@ubl.ac.id](mailto:habiburahman@ubl.ac.id) <sup>1</sup>, [snuraini2828@gmail.com](mailto:snuraini2828@gmail.com) <sup>2\*</sup>

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena mereka dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Winata (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Perusahaan harus menganggap sumber daya manusia sebagai lebih dari sekadar aset untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang sesuai dengan peran atau tugas yang mereka jalankan dalam periode tertentu di suatu perusahaan. Kinerja ini terhubung dengan ukuran nilai atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan.

Salah satu bisnis yang sangat mengandalkan kinerja sumber daya manusia adalah bidang perhotelan. Lampung merupakan salah satu daerah yang banyak dikunjungi wisatawan, dengan beberapa destinasi wisata terkenal seperti Pesisir Barat, Krui, Pulau Pahawang, Gunung Krakatau, dan lainnya. Hal ini menyebabkan wisatawan memiliki berbagai pilihan untuk menginap, termasuk di Hotel Radisson Lampung. Oleh karena itu, penting bagi hotel ini untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada tamu agar mendapatkan respon positif dari pelanggan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung operasional perusahaan dengan baik.

Hotel Radisson merupakan bagian dari Radisson Hotel Group. Radisson Lampung terletak di pusat kota Bandar Lampung, sehingga lokasinya sangat strategis. Hotel ini berada di Jalan Teuku Umar No. 1, Kota Bandar Lampung, dan merupakan hotel bintang 4 terbaik di Provinsi Lampung, Bandar Lampung. Hotel ini memiliki total 123

karyawan yang terbagi ke dalam beberapa departemen. Di tengah kondisi saat ini, yaitu pandemi COVID-19, para karyawan diharuskan bekerja ekstra dan berhati-hati agar operasional perusahaan tetap berjalan. Berikut adalah jumlah karyawan Hotel Radisson Lampung yang terbagi ke dalam beberapa departemen.

Tabel 1. Data Karyawan Radisson Lampung per Juni 2022

| Departmen                    | Jumlah |
|------------------------------|--------|
| <i>Executive Office</i>      | 3      |
| <i>Human Resources</i>       | 2      |
| <i>Finance</i>               | 11     |
| <i>Security</i>              | 10     |
| <i>Engineering</i>           | 9      |
| <i>F &amp; B Kitchen</i>     | 21     |
| <i>F &amp; B Service</i>     | 23     |
| <i>Front Office</i>          | 14     |
| <i>Housekeeping</i>          | 21     |
| <i>Reservation</i>           | 4      |
| <i>Sales &amp; Marketing</i> | 5      |

Sumber : Data Radisson Lampung tahun 2021-2022.

Saat dilakukan pengamatan, beberapa karyawan menyatakan adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima sehubungan dengan beban kerja yang dijalankan, terutama selama pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan okupansi/keterisian hotel dan akibatnya, penurunan kompensasi yang diterima. Hal ini juga berdampak pada kurangnya motivasi karyawan dan menurunnya kinerja mereka. Selain itu, hasil wawancara dengan Departemen Sumber Daya Manusia mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan beberapa karyawan, seperti ketidaktepatan waktu hadir, keterlambatan dalam check-in atau check-out, serta absensi di luar jam kerja, yang mungkin disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, termasuk fasilitas dan sarana kerja yang tidak memadai.

Fenomena ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima berkaitan erat dengan kurangnya kompensasi yang memadai dan tidak sesuai harapan karyawan, terutama mengingat beban kerja yang mereka hadapi dan kondisi wabah COVID-19 saat ini. Selain itu, fenomena terkait lingkungan kerja di Hotel Radisson Lampung juga perlu diperhatikan, karena dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dan kelengkapan peralatan

kerja, serta ketiadaan sarana transportasi bagi pegawai, dapat menjadi penghambat dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi merupakan imbalan berupa uang, barang, atau manfaat lain yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan bentuk penghargaan dari atasan kepada karyawan yang berkinerja baik. Karyawan sangat membutuhkan dan perlu mendapatkan perhatian dalam hal kompensasi, karena jika kompensasi tidak sesuai, kinerja karyawan akan menurun dan motivasi kerja mereka pun akan terpengaruh, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup mereka (Hamali, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2022) dan Wonda (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2016), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Rasa nyaman dan aman yang diperoleh oleh karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, serta berperan sebagai penyemangat dalam menjalankan tugas dan memfasilitasi interaksi dengan rekan kerja lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2022) dan Wonda (2022) juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam konteks ini, peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung. Dengan adanya permasalahan mengenai ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, penting untuk memahami apakah

faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini mencakup pertanyaan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara terpisah maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung.

## **Tinjauan Literatur**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya dan cara kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Seiring dengan itu, kinerja juga melibatkan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses, yang mana mencapai hasil atau standar kerja yang diinginkan dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu berkaitan dengan prestasi yang dicapai oleh masing-masing karyawan, sedangkan kinerja organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan secara keseluruhan. Namun, dalam organisasi publik seperti pemerintah, informasi mengenai kinerja organisasi seringkali belum tersedia secara lengkap. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kuantitas kerja mengukur lamanya seorang karyawan bekerja dalam satu hari atau periode waktu tertentu. Keandalan mencakup kemampuan karyawan untuk mengikuti instruksi, mengambil inisiatif, hati-hati, dan rajin dalam pekerjaan. Sementara itu, sikap melibatkan pandangan karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja, pekerjaan, serta kemampuan dalam bekerja sama.

Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja

berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat berupa uang atau barang langsung maupun tidak langsung. Besarnya kompensasi sudah ditentukan sebelumnya dan diketahui oleh karyawan, sehingga mereka memiliki kejelasan mengenai pendapatan yang akan mereka terima. Kompensasi ini memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi dapat berupa pendapatan dalam bentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kompensasi, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2016). Pertama, upah dan gaji, yang merupakan pembayaran untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik itu pekerja produksi maupun pekerja harian. Gaji, pada sisi lain, diberikan secara tetap dan rutin sesuai kesepakatan. Kedua, insentif, yang merupakan tambahan kompensasi di luar upah dan gaji. Ketiga, tunjangan, yang merupakan bayaran atau jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok. Dan yang terakhir, fasilitas, yang merupakan bentuk kompensasi berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan untuk memudahkan dan memotivasi mereka dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek kompensasi yang telah dijelaskan, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana kompensasi dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar tempat para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja meliputi aspek kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada di perusahaan, dan semuanya dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Sementara itu, Sukanto dan Indryo (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini meliputi pengaturan pencahayaan, kontrol kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja. Terdapat juga beberapa indikator lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2016) dan Sedarmayanti (2017). Pertama, suasana kerja, yang mengacu pada kondisi sekitar karyawan saat mereka bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Kedua, hubungan dengan rekan kerja, yang melibatkan hubungan yang harmonis dan bebas dari intrik di antara sesama rekan kerja. Ketiga, kenyamanan kerja, yang mencakup penggunaan kondisi udara yang sesuai untuk menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja. Dan yang terakhir, keamanan di tempat kerja, yang penting untuk menjaga lingkungan kerja tetap aman.

Dalam konteks penelitian ini, fokus akan diberikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Radisson Lampung. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek lingkungan kerja yang telah dijelaskan, diharapkan dapat dipahami bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **Metodologi Penelitian**

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden dengan

memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan Hotel Radisson Lampung.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan Radisson Lampung yang berjumlah 123 karyawan seluruh departemen. Agar dapat mewakili (representatif) per department, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling Proportionate Stratified Random Sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Raddison Lampung sebanyak 123 orang. Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 55 orang.

Teknis analisis Data

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan kompetensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada PT. Widya Pratama Perkasa. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap suatu variabel terikat (Y). Uji regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 23. Rangkuman hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 4,389                       | 3,072      |                           | 1,429 | ,159 |
| 1 Kompensasi     | ,422                        | ,080       | ,433                      | 5,286 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,489                        | ,073       | ,550                      | 6,714 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 4,389 + 0,422X_1 + 0,489X_2 + Et$

Berdasarkan hasil persamaan di atas terlihat bahwa:

- 1) 4,389 : Konstanta sebesar 4,389 berarti bahwa apabila setiap variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja ( $X_1, X_2$ ) dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) sebesar 21,847
- 2) 0,422  $X_1$ : Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,422; artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat ( $X_1 \uparrow \rightarrow Y \uparrow$ ).
- 3) 0,489  $X_2$  : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,489; artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat ( $X_2 \uparrow \rightarrow Y \uparrow$ ).
- 4) Dilihat dari persamaan regresi, nilai  $b_2$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $b_1$ . Nilai  $b_2$  menandakan kemiringan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $b_1$  menandakan kemiringan  $X_1$  (Kompensasi). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa presentase lingkungan kerja lebih berpengaruh daripada kompensasi teradap kinerja karywan.

Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis dan pengolahan data statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model       |                   | Lingkungan Kerja | Kompensasi |
|-------------|-------------------|------------------|------------|
| 1           | Lingkungan        | 1,000            | -,700      |
|             | CorrelationsKerja |                  |            |
|             | Kompensasi        | -,700            | 1,000      |
|             |                   |                  |            |
| Covariances | Lingkungan        | ,005             | -,004      |
|             | Kerja             |                  |            |
|             | Kompensasi        | -,004            | ,006       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah 2022.

Dari tabel diatas, variabel kompensasi (X1) - 0,700 korelasi kuat, dan variabel lingkungan kerja (X2) -0,700 korelasi juga kuat. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,907 <sup>a</sup> | ,822     | ,815              | 2,170                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi  
Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,907 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,815 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 81,5%, sedangkan sisanya (18,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t (Statistik)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung lebih > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (*p* < 0,05) maka

dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji t (Statistik)

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)       | 4,389                       | 3,072      |                           | 1,429 | ,159 |
| 1 Kompensasi     | ,422                        | ,080       | ,433                      | 5,286 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,489                        | ,073       | ,550                      | 6,714 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data diolah 2022.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terdapat *t*<sub>hitung</sub> untuk setiap variabel sedangkan *t*<sub>tabel</sub> diperoleh melalui tabel T ( $\alpha$ : 0.05 dan df: *n*-2) sehingga  $\alpha$ : 0.05 dan Df: 55-2 = 53 maka diperoleh nilai *t*<sub>tabel</sub> sebesar 2,005. Maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini dikarenakan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (5,286 > 2,005) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).
- 2) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima. Ini dikarenakan nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (6,714 > 2,005) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

Uji F (Statistik)

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ketiga digunakan uji *f* dimaksudkan untuk membuktikan bahwa variabel-variabel pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1132,837       | 2  | 566,419     | 120,282 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 244,872        | 52 | 4,709       |         |                   |
| Total        | 1377,709       | 54 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah 2022.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa Fhitung sebesar 120,282 sedangkan Ftabel diperoleh melalui tabel F sehingga  $Dk: 2-1 = 1$   $Df: 55-2-1 = 52$ , maka diperoleh nilai F tabel sebesar 4,030. Karena nilai F hitung  $120,282 > 4,030$ , nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat simpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji regresi liner berganda bertanda positif untuk variabel kompensasi dan diperoleh nilai sig. 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $5,286 > 2,005$ ) sehingga hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima ( $H_a$ ) dengan asumsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) suatu proses administrasi gaji atau upah atau bisa disebut dengan kompensasi membutuhkan pertimbangan atau keseimbangan dalam suatu perhitungan. Yang dimana dalam hal ini kompensasi adalah suatu hal yang segala sesuatunya perlu adanya pertimbangan sebelum diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji atau upah. Pertimbangan tersebut dapat berupa hasil kinerja karyawan tersebut sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan atau belum. Jika sudah maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka kompensasi yang akan diberikan pun akan

besar. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2022) dan Jamali (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji regresi liner berganda bertanda positif untuk variabel lingkungan kerja dan diperoleh nilai sig. 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $6,714 > 2,005$ ) sehingga hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima ( $H_a$ ) dengan asumsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena itu perlunya lingkungan kerja yang memadai untuk membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja seseorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan (Nuryasin, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2022) dan Wonda (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi dan diperoleh nilai sig. 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai F hitung lebih besar dari F table ( $120,282 > 4,030$ ) sehingga hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima ( $H_a$ ) dengan kata lain kompensasi dan lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akan menimbulkan kinerja karyawan. Menurut Sopiah kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik (Nanulaita, 2018). Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2022) dan Wonda (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Muhammad (2022) dan Jamali (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Radisson Lampung”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 95%. maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian bertanda positif dan nilai sig. 0,000. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $5,286 > 2,005$ ).
- 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian bertanda positif dan nilai sig. 0,000. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai t hitung lebih besar dari t table ( $6,714 > 2,005$ ).
- 3) Variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dan nilai sig. 0,000. Artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai F hitung lebih besar dari F table ( $120,282 > 4,030$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran – saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, Hotel Radisson Lampung perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
- 2) Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan



pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja

- 3) Bagi peneliti lain, untuk memperbaiki instrument penelitian dengan menambah jumlah pernyataan pada indikator serta mempelajari terlebih dahulu karakteristik subjek maupun objek penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih spesifik. Disarankan juga bagi peneliti lain untuk mengkaji variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti seperti motivasi, tingkat stress, kepuasan kerja, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis factor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Dalam penyusunan penelitian ini masih banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.
- 2) Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Akob, M., Yantahin, M., Ilyas, G. B., Hala, Y., & Putra, A. H. P. K. (2021). Element of marketing: SERVQUAL toward patient loyalty in the private hospital sector. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 419-430.
- Arikunto, S. (1998). Pendekatan Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Dessler, G. (2016). Human Resource Management : 14th edition (Ed. 14th). Essex: Pearson.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiburrahman, H. (2017). Pengaruh employee engegement dan motivasi terhadap kinerja karyawan plasa pt. Telkom bandar lampung. *Penelitian mandiri universitas bandar lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4 (2), 162–178.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jamali, A., & Syaiful, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(1), 43-52.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Kusumawati, T., & Meutia, K. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 3(2), 81-87.

- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsella, M., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 313-321.
- Muhammad, F. A. A., Gani, A., & Husein, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parastar Distrindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(4), 293-306.
- Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-218.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumawas, W. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press. Manado: Unsrat Press.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Silalahi, U. (2006). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia: Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sri, H. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10).
- Stone, M. J., Soulard, J., Migacz, S., & Wolf, E. (2018). Elements of memorable food, drink, and culinary tourism experiences. *Journal of Travel Research*, 57(8), 1121-1132.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sukanto, R., Indriyo, G. (2018). Manajemen produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ul Islam, Z., Bangish, S. B., Muhammad, H., & Jehan, A. S. (2016). The impact of HR practices on job satisfaction: A case study of hotel industry in Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 3(1), 43-48.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Winata, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. FIF Cabang Medan. *Jurnal Dunia Ilmu*, 2(1), 17-31.
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127-132.