

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FOUR STAR BY TRANS HOTEL RENON

Kadek Ayu Arista Dewi^{1*}, Ni Wayan Mekarini², Komang Shintiya Nita Kristiana Putri³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya

E-mail: 20191414043@triatmamulya.ac.id¹, wayan.mekarini@triatmamulya.ac.id²,
kristina.putri@triatmamulya.ac.id³

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and compensation on employee performance at Four Star by Trans Hotel. The respondents in this study were 70 employees who worked at Four Star by Trans Hotel. Data collection was carried out by means of surveys, observations, interviews and documentation. This research uses quantitative descriptive data analysis to see the linear relationship between the work environment, compensation and employee performance using SPSS software. The results of this research are first, the work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at Four Star by Trans Hotel Bali; second, partial compensation has a positive and significant influence on employee performance at Four Star by Trans Hotel Bali; third, the work environment and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Four Star by Trans Hotel Bali. The conclusion of this research is that improving the work environment and compensation will improve employee performance.

Keywords: work environment, compensation, performance

PENDAHULUAN

Bali terkenal memiliki kekayaan kebudayaan yang beraneka ragam yang dikagumi dunia, serta keindahan alam Bali yang diwakili oleh pantai, gunung berapi, dan hamparan persawahan melalui pariwisatanya. Salah satu kota yang menjadi tujuan wisatawan adalah Kota Denpasar. Kota Denpasar memiliki beragam jenis wisata mulai dari wisata kuliner, sejarah, maupun wisata alamnya. Potensi wisata yang menarik dari Kota Denpasar membawa dampak positif bagi para pengusaha yang berminat untuk membangun usaha, khususnya dibidang akomodasi seperti Hotel.

Hotel menjadi salah satu penunjang utama bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata ke suatu daerah tujuan wisata. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI No. 2 Tahun 2014 Pasal 1, "Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan, dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan" (Permenpar, 2014). Salah satu hotel yang terdapat di pusat Kota Denpasar adalah Four Star by Trans Hotel.

Four Star by Trans Hotel merupakan salah satu akomodasi yang dimiliki oleh Bapak Chairul Tanjung selaku Founder dan Chairman CT Corp. Four Star by Trans Hotel mulai dibangun pada tahun 2016 oleh PT. CT Corp dan mulai beroperasi sejak tanggal 08 Januari 2020, memiliki 127 kamar dengan 3 tipe kamar yaitu: Superior room dengan jumlah 46 kamar, Deluxe room dengan jumlah 78 kamar, dan Suite room dengan jumlah 3 kamar.

Total karyawan di Four Star by Trans Hotel yaitu sebanyak 70 karyawan, dari jumlah karyawan yang ada di Four Star by Trans Hotel merupakan sebuah kewajiban dari pihak manajemen untuk selalu memperhatikan kinerja dari karyawannya tersebut, dengan menunjang sarana dan prasarana seperti lingkungan kerja, fasilitas karyawan, hak karyawan, kompensasi untuk karyawan, serta yang lainnya guna untuk memberikan

kenyamanan dan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal dan bagus.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pendukung terciptanya kinerja yang baik untuk karyawan, ditunjang dengan adanya fasilitas untuk karyawan di Four Star by Trans Hotel ini. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kenyamanan kerja ataupun semangat kerja dari karyawan. Kompensasi menjadi peranan penting bagi motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang jika dikelola dengan baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja yang unggul dan produktif.

Dapat dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Patut juga disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Berikut terdapat guest comment yang diberikan oleh tamu yang pernah menginap di Four Star by Trans Hotel.

Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan di Four Star by Trans Hotel Renon diduga mengalami permasalahan dalam hal kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Four Star by Trans Hotel diperoleh bahwa pemberian kompensasi yang masih dianggap kurang oleh karyawan terutama dalam keluhan karyawan terhadap gaji yang lumayan rendah atau tidak sesuai apabila dibandingkan dengan occupancy hotel, dikarenakan adanya pengeluaran tak terduga yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mempromosikan hotel Four Star by Trans agar lebih banyak dikenal masyarakat.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu dilihat dari suasana tempat kerja yang kurang enak untuk dilihat yaitu pada store atau tempat steward bekerja dan loker karyawan yang kurang bersih dan berbau. Dan dilihat dari tingkat kebisingan pada restaurant yang berdampingan langsung dengan area steward bekerja, dan juga lokasi hotel yang berdampingan dengan jalan besar. Hal-hal tersebut menyebabkan keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang diduga mengalami penurunan yang ditandai dengan kurangnya efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Four Star by Trans Hotel Renon, Jl. Raya Puputan No. 200, Renon, Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. Four Star by Trans Hotel Renon berjarak 15 km dari Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai, Bali dan dapat ditempuh selama 30 menit. Dalam penelitian ini, penulis memilih Four Star by Trans Hotel sebagai objek penelitian karena berdasarkan hasil observasi penulis menemukan

belum maksimalnya kinerja karyawan yang diduga disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja. Pihak manajemen hotel Four Star by Trans memberikan akses kepada penulis untuk mengumpulkan data dan informasi lain dalam rangka penyelesaian penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan selama enam bulan sejak bulan Januari 2023 sampai Juli 2023. Penulis melakukan proses penelitian mulai dari pematangan proposal, bimbingan, pengumpulan data serta menganalisis dan mengelola data tersebut untuk mendapatkan hasil yang valid.

Jenis data kualitatif yaitu data yang berupa informasi atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang disusun diantaranya fasilitas, sejarah, dan struktur organisasi Four Star by Trans Hotel. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan yang dapat dihitung dan diolah misalnya jumlah karyawan pada Four Star by Trans Hotel dan tanggapan responden. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti pada lokasi penelitian dan diolah sendiri oleh peneliti, data primer diperlukan untuk mendapat respon karyawan. Data Sekunder adalah data yang siap pakai dan disediakan oleh pihak lain, yaitu mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan pada Four Star by Trans Hotel.

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah dengan menggunakan pengukuran, maka harus ada alat ukur atau instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau pun sosial yang diamati, dalam hal ini variabel penelitian.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan alat tulis, buku catatan kecil untuk mencatat pada saat wawancara, smartphone untuk merekam dan mendokumentasikan ketika observasi dan alat bantu kuesioner dianalisa dengan bantuan alat berupa software SPSS (Statistic Package for Special Science) versi 23.0 for windows. Kuesioner terdiri atas 15 pernyataan yang terdiri dari 4 indikator Lingkungan Kerja, 4 indikator Kompensasi dan 7 indikator dari Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Four Star by Trans Hotel yang berjumlah 70 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015: 149). Jadi, seluruh populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap pada Four Star by Trans Hotel dengan jumlah karyawan 70 orang dijadikan sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Four Star By Trans Hotel Bali

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali dapat dianalisis melalui koefisien regresi dimana nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,813 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja naik sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali juga akan meningkat sebesar 0,813 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Berdasarkan hasil analisis

diatas, diperoleh nilai nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,893 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali .

B. Pengaruh kompensasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Four Star by Trans Hotel Bali

Untuk mengetahui rincian pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis melalui koefisien regresi dimana nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,760 memiliki arti bahwa apabila kompensasi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali akan mengalami peningkatan sebesar 0,760 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,520 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel yaitu 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali.

C. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Four Star by Trans Hotel Bali

Ada tidaknya pengaruh secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali dapat dilakukan dengan menggunakan uji F atau uji anova. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji F di peroleh hitung sebesar 41,779 lebih besar dari F tabel 3,134 ($df_1 = 2, df_2 = 67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik Simpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $4,893 > t$ tabel ($0.05 : 67$) = 1,996 sehingga dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja antar karyawan dan pihak manajemen meningkat maka kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali akan meningkat.
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $5,520 > t$ tabel ($0.05 : 67$) = 1,996 sehingga dapat disimpulkan apabila kompensasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan di Four Star by Trans Hotel Bali akan mengalami peningkatan.
3. Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Four Star by Trans Hotel Bali. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar $41,779 > Ftabel 3,134$ ($df = 2, df2 = 67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada Four Star by Trans Hotel Bali akan meningkat juga.

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, diketahui tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi fokus dalam berkerja dibuktikan dengan nilai terendah. Oleh sebab itu, pihak manajemen disarankan menambah peredam suara guna mengurangi kebisingan.
2. Pada aspek gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini diketahui karena memiliki nilai kuesioner terendah sehingga disarankan pihak manajemen memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya pada karyawan yang memiliki jabatan struktural sehingga secara tidak langsung dapat menjadi motivasi tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya kepada perusahaan.
3. Pada aspek efisiensi dalam melaksanakan tugas mendapatkan nilai terendah, sehingga diharapkan karyawan dapat diberikan training supaya lebih efisien dalam berkerja untuk memenuhi kualitas dan kuantitas dalam berkerja.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, budaya organisasi, dan motivasi dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan sampel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Pratama, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali, 256.
- Afandi. (2018, Juli 14). Indikator-indikator Kinerja. Retrieved from BAB II Telaah Pustaka: https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II__2018614MEN.pdf
- Anam. (2018). Lingkungan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan, 46.
- Ariestayasa, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan HouseKeeping Department Di The Trans Resort Bali.
- Edison. (2016). Pengertian Kinerja. Tinjauan Pustaka, 190.
- Huda, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang.
- Ismayanti. (2011). Pengertian Hotel. Landasan Teori, 72.
- Kasmir. (2016). Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara. (2017). Landasan Teori. Landasan Teori, 67.
- Manotar, G. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang, 10.
- Monica, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Patra Jasa Jakarta.
- Muljadi, & Warman, A. (2016). Kepariwisataa Dan Perjalanan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Niagara, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam Asam.
- Prakoso. (2017). Klasifikasi Hotel Berdasarkan Bintang. Landasan Teori, 6.

- Riau, U. S. (2018). Indikator-indikator Kinerja. Retrieved from uin-suska.ac.id: https://repository.uin-suska.ac.id/14135/7/7.%20BAB%20II__2018614MEN.pdf
- Rojikin. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Ronal Donra, H. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan, 275.
- Sendi. (2020). Pariwisata Menurut Para Ahli. Retrieved from Skripsi: <http://digilib.ikipgripta.ac.id/id/eprint/654/3/SKRIPSI%20BAB%20II.pdf>
- Setyawan, D. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Retrieved from [ump.ac.id: https://repository.ump.ac.id/10390/3/DESTA%20SETYAWAN%20BAB%20II.pdf](https://repository.ump.ac.id/10390/3/DESTA%20SETYAWAN%20BAB%20II.pdf)
- Sinambela. (2016). Indikator Kompensasi. Retrieved from Kajian Pustaka: <http://repository.stei.ac.id/8034/3/BAB%20II.pdf>
- Widanaputra. (2019). Definisi Hotel. Definisi Hotel Menurut Para Ahli, 7.
- Yoeka Diputra, W. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian.