



# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan

Frecillia Caroline<sup>1</sup>, Ika Suryono Djunaid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bunda Mulia Ancol, Indonesia

E-mail: [frecilliacaroline03@gmail.com](mailto:frecilliacaroline03@gmail.com), [idjunaid@bundamulia.ac.id](mailto:idjunaid@bundamulia.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-10  <b>Keywords:</b> <i>Compensation;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Hotel.</i>	This study aims to examine the effect of compensation and work environment on employee performance at Sheraton Gandaria City Hotel in South Jakarta. Compensation and the work environment are two crucial factors that influence employee motivation and productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to 100 employees of the hotel. The data collected were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, and F-test. The results indicate that both compensation and work environment significantly affect employee performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that companies should continuously improve their compensation systems and foster a supportive work environment to optimize employee performance.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-10  <b>Kata kunci:</b> <i>Kompensasi;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>c.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan hotel tersebut. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan sistem kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini dunia bisnis semakin beragam dan semakin meningkatnya persaingan usaha disegala bidang. Kepariwisata memiliki segi positif dalam mendorong perbaikan di bidang ekonomi (Djunaid, 2020). Menurut (Muhamad Nurudin, Ika Suryono Djunaid, 2024) akomodasi wisata kini semakin diminati oleh masyarakat, yang berdampak pada meningkatnya persaingan di antara pelaku bisnis akomodasi. Oleh karena itu perusahaan diharuskan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan keuntungan yang berdampak bagi perusahaan. Pengusaha dalam menjalankan perusahaannya harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dikatakan berhasil dikarenakan beberapa faktor, dalam hal ini faktor yang paling terpenting adalah adanya sumber daya manusia atau pekerja yang mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia atau karyawan mempunyai peran penting bagi keberlangsungan

perusahaan dalam melakukan usaha. Adanya sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Potensi dari sumber daya manusia tersebut dapat dimanfaatkan perusahaan dengan sebaik-baiknya agar perusahaan mendapatkan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dan pencapaian suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana yang dimiliki oleh perusahaan saja namun adanya sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting. Dalam upaya nya tersebut, perusahaan pastinya akan melakukan usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan pencapaian atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan berdasarkan tahap-tahap dalam bekerja. Perusahaan menerapkan sejumlah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan dan motivasi yang pada

dasarnya karyawan harus memaksimalkan tanggung jawab mereka untuk pekerjaan mereka. Terlepas dari penyediaan remunerasi yang hebat, lingkungan kerja yang baik dan motivasi pada dasarnya adalah hak karyawan dan adalah kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan untuk mencapai ini.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan sebagai penunjang kesejahteraan karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi pegawai adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan, antara lain untuk dapat menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para pegawai.

Kompensasi adalah sejumlah balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk uang atau sarana lain sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaannya pada suatu organisasi dan dapat berupa gaji. Kompensasi merupakan cerminan dari upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang di miliki. Pemberian kompensasi yang baik akan memicu karyawan agar bekerja dengan produktif serta lebih baik dari sebelumnya (LM, 2023).

Selain kompensasi juga ada hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja baik dari segi sarana prasarana maupun bagi psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Yorni Wonda, Ventje Tatimu, Olivia Walangitan, 2022) Lingkungan kerja merupakan hal yang mendukung tercapainya suatu visi dan misi suatu organisasi. Walaupun lingkungan kerja tidak memberi peranan dalam menjalankan proses operasional perusahaan, namun lingkungan memberi pengaruh kepada setiap karyawan yang bekerja didalamnya jika lingkungan kerja tidak memadai maka minat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan terganggu dengan kondisi disekitarnya hal ini mengakibatkan

terganggunya konsentrasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen khusus yang mengatur kontrol khusus yang membantu dalam pengaturan dan peningkatan kinerja individu perusahaan dan kinerja pekerjanya (Andari Tirtadidjaja, Rendy Sarudin, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan seperti kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan itu tertata rapi dan bersih, pencahayaan yang memadai dan hubungan antar karyawan baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan yang terjalin dengan baik. Lingkungan kerja salah satu dari faktor yang sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) mengatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dalam perusahaan, melakukan penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting bagi kelangsungan perusahaan dari segi efisiensi, kualitas, kuantitas dan motivasi karyawan serta melakukan perbaikan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan karyawan. Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja.

Research gap terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan dari (Ariyanti et al., 2020) dan (Viktor Tamba & Bachtiar Arifudin Husain, 2021) menyimpulkan bahwa kompensasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Languyu, T. A., Tatimu, V., & Rumawas, W., 2024) menjelaskan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya.

Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City merupakan bisnis yang menunjang bisnis di

bidang pariwisata, oleh karena itu beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pengusaha. Menurut (Putri Cantika, Ika Suryono Djunaid, 2023) daya tarik wisata yang unik sangat berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan pengunjung dan minat berkunjung kembali. Berikut adalah tabel sebagai gambaran pengunjung Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City :

**Tabel 1.** Key Performance Indicator Hotel Sheraton Gandaria City

Measure	U	P	SP	K
RevPAR	<+0.50	<+0.50	+1.00	+2.00
F&B Revenue (YTD Budget 152,762 B)	<-2%	-2%	Budget	+3%
ITREC (K Gatekeeper - 80% BSA CLEAR/GREEN)	<81.2	81.2	82.2	82.7
GOP MARGIN (vs. budget) (Gatekeeper - ICM P)	<-0.4%pt	0.4%pt	Budget	+0.5%pt
MARRIOTT BONVOY OCCUPANCY (Gatekeeper - Enrollment)	<65%	65%	70%	75%
TALENT INDEX SUSTAINABILITY INDEX (NON-ACCOUNTABLE)	<4pts.	4-6pts.	7-9pts.	10-12pts.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan alat yang penting bagi sebuah perusahaan sebagai indikator kinerja suatu perusahaan. Menurut (Setiawan, F., & Ardiansah, T, 2023) KPI adalah indikator kinerja utama yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. KPI telah menjadi salah satu alat yang penting dalam mengukur kinerja dan mencapai tujuan di berbagai bidang, termasuk bisnis, pendidikan, dan pemerintahan. KPI berisikan sejumlah metrik atau indikator yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan

**Tabel 2.** Total Karyawan Hotel Sheraton Gandaria City

Department	Sub-Department	Staff Count
Admin & General	Executive Office	2
	Revenue Management	2

	Information Technology	2
	Human Resources	3
	Finance	10
	Loss Prevention	10
	Total Admin & General	<b>29</b>
Culinary	Culinary Admin	37
	Total Culinary	<b>37</b>
Engineering	Engineering	10
	Total Engineering	<b>10</b>
Food & Beverage	F&B	39
	Total Food & Beverage	<b>39</b>
	Front Office	25
Room Division	House Keeping	14
	Laundry	2
	Spa & Recreation	4
	Total Room Division	<b>45</b>
Sales & Marketing	Sales & Marketing	20
	Total Sales & Marketing	<b>20</b>
Grand Total		<b>180</b>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menjadikan dasar untuk melakukan sebuah penelitian seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang diatas pun penulis mengangkat judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sheraton Gandaria City".

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek karyawan Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City yang berjumlah 180 orang dan sampel sebanyak 50 responden, dipilih melalui random sampling. Hotel ini merupakan hotel bintang lima dengan fasilitas lengkap dan lokasi strategis di Jakarta Selatan. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, lalu dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Variabel penelitian mencakup kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja. Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

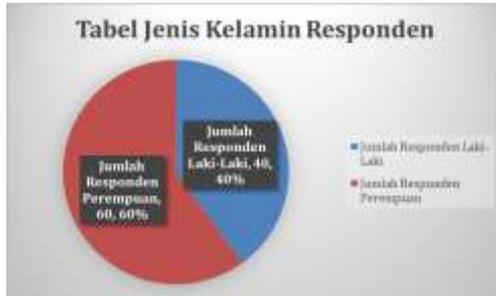
### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Karakteristik Responden

###### a) Jenis Kelamin

Berikut data yang memperoleh penulis berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran:



**Gambar 1.** Tabel Jenis Kelamin Responden

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

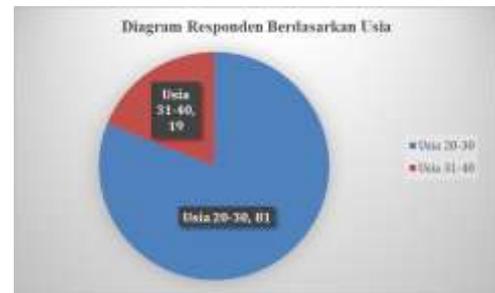
Berdasarkan data diatas, dapat di ketahui mayoritas karyawan Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan Sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 60% dan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40%. Fenomena ini dapat mencerminkan kecenderungan preferensi gender dalam bekerja dalam suatu perusahaan, yang konsisten dengan temuan dalam penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih aktif dan memiliki daya tarik dalam menjalankan pekerjaannya. Berbeda dengan beberapa peneliti terdahulu yang dikemukakan oleh (Ferrinda Aprilia Kautsar Syaharani Hazmi, Diah Priharsari, Fajar Pradana, 2022) meneliti pengaruh gender terhadap produktivitas karyawan dalam skema Work From Anywhere dan menemukan bahwa perbedaan gender memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Menurut (Hermanto, 2022) pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Rumah Makan Nelongso di Kota Malang dan menemukan bahwa jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. hasil penelitian membuktikan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan pada UMKM Rumah Makan Nelongso Kota Malang sebesar 5,019 (60,2%).

Sedangkan menurut (Ariyanti et al., 2020) melakukan penelitian di Universitas Negeri Malang dan menemukan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam tingkat kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan.

###### b) Usia

Berikut ini merupakan data yang diperoleh penulis berdasarkan usia yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran:



**Gambar 2.** Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan data di atas, mayoritas karyawan Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan terdiri dari kelompok usia 20-30 tahun, yang mencakup 81% dari total 100 karyawan. Kelompok usia tersebut merupakan kelompok usia yang dinilai produktif bagi setiap Perusahaan dan berada dibawah ambang batas maksimal pelamar kerja.

###### c) Pendidikan Terakhir

Berikut data diperoleh penulis berdasarkan pendidikan terakhir yang disajikan dalam bentuk diagram:



Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan data di atas, mayoritas karyawan Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan memiliki pendidikan terakhir Diploma sebesar 42% dari total

100 responden yang merupakan karyawan. Diikuti oleh karyawan dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 35%, selanjutnya karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/K hanya sebesar 22%. Sementara itu, hanya 1% karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2, yang mungkin mencerminkan kelompok jabatan yang lebih spesifik dan terbatas

## 2. Uji Validitas

### a) Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1) sebagai variable independen yang diukur dengan 5 pertanyaan dalam kuesioner. Berikut hasil pengolahan data uji validitas terhadap 100 responden yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3.** Tabel Validitas Variabel Kompensasi (x1)

Pernyataan	r-tabel	Pearson Correlation	Ket.
X1.1	0,1966	0,762	VALID
X1.2	0,1966	0,837	VALID
X1.3	0,1966	0,705	VALID
X1.4	0,1966	0,700	VALID
X1.5	0,1966	0,753	VALID

Berdasarkan hasil pengujian diatas, variabel kompensasi (X1) dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang mengukur pvaribael kompensasi (X1) menunjukkan Pearson Product Moment Correlation yang lebih besar dari r tabel ( $df = N-2 = 100-2 = 98$ ) sebesar 0,1966.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki korelasi yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap keseluruhan skor dalam variable. Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan valid dan juga layak dipergunakan dalam pengukuran variable kompensasi.

### b) Lingkungan Kerja (X2)

Kompensasi (X1) sebagai variable independen yang diukur dengan 5 pertanyaan dalam kuesioner. Berikut hasil pengolahan data uji validitas terhadap 100 responden yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.** Tabel Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r-tabel	Pearson Correlation	Ke.
X2.1	0,1966	0,723	VALID
X2.2	0,1966	0,679	VALID
X2.3	0,1966	0,557	VALID
X2.4	0,1966	0,604	VALID
X2.5	0,1966	0,637	VALID

Berdasarkan hasil pengujian diatas, variabel lingkungan kerja (X2) dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang mengukur pvaribael lingkungan kerja (X2) menunjukkan Pearson Product Moment Correlation yang lebih besar dari r tabel ( $df = N-2 = 100-2 = 98$ ) sebesar 0,1966.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki korelasi yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap keseluruhan skor dalam variable. Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan dalam pengukuran variable lingkungan kerja.

### c) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen yang diukur dengan 5 pertanyaan dalam kuesioner. Berikut hasil pengolahan data uji validitas terhadap 100 responden yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 5.** Tabel validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-tabel	Pearson Correlation	Ket.
Y1	0,1966	0,723	VALID
Y2	0,1966	0,505	VALID
Y3	0,1966	0,727	VALID
Y4	0,1966	0,491	VALID
Y5	0,1966	0,604	VALID

Berdasarkan hasil pengujian diatas, variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang mengukur varibael kinerja karyawan (Y) menunjukkan Pearson Product Moment Correlation yang lebih besar dari r tabel ( $df = N-2 = 100-2 = 98$ ) sebesar 0,1966.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan memiliki korelasi yang cukup kuat hingga sangat kuat terhadap keseluruhan skor dalam variable.

Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan dalam pengukuran variable kinerja karyawan.

d) Uji Reabilitas

Berikut hasil dari pengolahan data uji reabilitas yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 6.** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Ket.
1	Kompensasi (X1)	0,817	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,641	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,579	0,60	Tidak Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui bahwa uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali dalam kondisi yang sama. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha's > 0,60.

Variabel Cronbach Alpha N of Items keterangan:

Kompensasi (X1) : 0,817 Reliabel

Lingkungan Kerja (X2) : 0,641 Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berikut hasil dari pengolahan data Uji Normalitas yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:



**Gambar 3.** Hasil Uji Normalitas

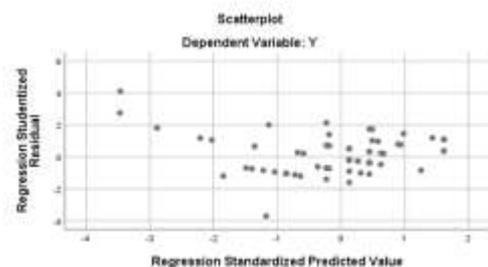
Berdasarkan hasil pengujian diatas, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam

model regresi tersebar secara normal. Salah satu cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan grafik normal Probability Plot atau P-P Plot terhadap residual tidak terstandarisasi Efendi, B. (2020).

Berdasarkan gambar P-P Plot pada lampiran, tampak bahwa sebagian besar titik residual berada di sekitar garis diagonal (garis normal), meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil di ekor distribusi merupakan hal yang umum dalam data nyata, selama sebagian besar titik berada dekat garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, dan model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian tersebut. Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021) mengatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas, yang artinya nilai residual yang terdistribusikan normal.

b) Uji Heterokeditas

Berikut hasil dari pengolahan data uji heterokeditas yang ditunjukkan dalam bentuk gambar:



**Gambar 4.** Hasil Uji Heterokeditas

Berdasarkan pada gambar diatas terdapat Scatterplot, menurut Sutrisno, Y. A. E., & Riduwan, A. (2022) Uji heterokeditas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi yang dibangun. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji heterokeditas adalah dengan menggunakan Scatterplot antara unstandardized residual dan unstandardized predicted value.

Gambar Scatterplot pada gambar 4.4 menunjukkan pola persebaran titik-titik

residual yang tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau berpola melengkung. Sebaliknya, titik-titik residual tersebar secara acak diatas dan dibawah sumbu horrizontal (nilai 0 residual), serta tidak membentuk pola yang sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun tidak mengalami masalah heterokedasitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi asumsi heterokedasitas, yaitu varians residual yang konstan.

c) Uji Multikolinearitas

Berikut hasil dari pengolahan data uji multikolinearitas yang ditujukan dalam bentuk gambar:

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	[Constant]	-1,328E-15	1,549	,002	1,000		
	X1	,090	,085	,000	1,000	,356	1,817
	X2	,090	,090	,000	1,000	,356	1,817

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Berdasarkan pada gambar di atas, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi Susanti, I. S. I. (2022). Indikator yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Seluruh nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang dibangun memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

d) Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini hasil dari pengolahan data uji regresi linear Berganda yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 7.** Hasil Uji Linear Berganda

$$Y = 13,481 - 0,145X_1 - 0,255X_2$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda di atas, diketahui pengaruh variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen Susanti, I. S. I. (2022). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri X1 (Kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) sedangkan variabel dependen adalah Y (Kinerja Karyawan).

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

- 1) Nilai Konstanta yang diperoleh 13,481 yang berarti jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 13,481.
- 2) Nilai Koefisiensi X1 (Kompensasi) sebesar 0,145 maka dapat diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan ikut meningkat begitupun sebaliknya.
- 3) Koefisiensi X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,255 berarti jika variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan ikut meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan nilai signifikansi sig:

- 1) X1 (Kompensasi) memiliki nilai sig. sebesar 0,090 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai sig. sebesar 0,006 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji F

Diketahui bahwa nilai f tabel yang digunakan penelitian ini. Berikut hasil dari pengolahan data Uji F (Simultan) yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 8.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	64,640	2	32,320	15,876	,000 <sup>b</sup>
	Residual	197,470	97	2,036		
	Total	262,110	99			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan  
b. Predictors : (Constant), Lingkungan kerja, Kompesasi

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menurut Fahmi, S. (2023). hasil uji F

dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan output tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 15,876 dengan signifikansi sebesar  $<0,000$ .

Karena nilai signifikansi ( $0,000$ )  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara bersama-sama variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji T

Diketahui bahwa nilai T tabel yang digunakan pada penelitian ini. Berikut hasil dari pengolahan data uji T (parsial) yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 9.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.481	1.549	.203	8.704	.000
Kompensasi	.145	.085	.337	1.711	.090
Lingkungan Kerja	.255	.090		2.836	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas, uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa:

- 1) variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,090 > 0,05$  dan t hitung sebesar 1.711, yang berarti variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H1, diterima H0 di tolak.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$  dan t hitung sebesar 2,836, yang berarti variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H0 diterima dan H1 di tolak.

Dengan demikian, dari kedua variabel independen yang diuji, satu variabel yaitu lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.

c) Uji Statistik Deskriptif (Mean)

Berikut ini hasil pengolahan data Uji Statistik Deskriptif (Mean) yang ditunjukkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 10.** Hasil Uji Statistik Deskriptif (Mean)

	Descriptive Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.17	1.627	100
X1	21.49	2.281	100
X2	21.88	2.152	100

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif yang disajikan pada tabel descriptive statistics, diperoleh nilai rata-rata (mean) dari masing-masing variabel sebagai berikut:

X<sub>1</sub> kompensasi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 21.49 dengan standar deviasi 2.281, menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling diminati oleh responden.

X<sub>2</sub> lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 21.88 dengan standar deviasi 2.152, yang menandakan penilaian positif terhadap lingkungan kerja.

Y<sub>1</sub> kinerja karyawan memiliki rata-rata 22.17, yang merupakan nilai mean terendah di antara semua variabel, dengan standar deviasi 1.627. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun persepsi terhadap faktor-faktor eksternal cukup tinggi, namun kinerja karyawan mencapai rata-rata tertinggi pada penelitian ini,

Secara keseluruhan, nilai rata-rata seluruh variabel berada di atas angka 20, yang berarti persepsi responden cenderung positif, meskipun terdapat perbedaan tingkat penilaian antar konstruk.

d) Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut hasil dari pengelolaan data Uji Koefisiensi Determinasi R<sup>2</sup> yang ditunjukkan dalam tabel:

**Tabel 11.** Hasil Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.231	1.427

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan  
b. Predictors : (Constant), Lingkungan kerja, Kompesasi

Berdasarkan hasil pengujian diatas, koefisiensi determinasi R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar proposi variansi dari variabel dependen (Y\_Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X\_Kompensasi dan X\_Lingkungan Kerja).

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,7% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adapun nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,231 menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model regresi. Nilai ini lebih relevan digunakan ketika model memiliki lebih dari satu variabel bebas, karena memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan prediktif model.

Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut untuk meningkatkan prediksi model.

## B. Pembahasan

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil penelitian ini responden yang dilibatkan sebanyak 100 responden yang diambil berdasarkan perhitungan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan non-probability sampling sebagai metode pengumpulan sample dari 15

pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh responden menggunakan google form.

Terdapat 3 (tiga) teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kompensasi dan Lingkungan kerja yang mendeskripsikan variabel X dan teori Kinerja karyawan yang mendeskripsikan variabel Y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada penelitian ini, variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y sebesar 24,7% dengan nilai koefisiensi determinasi 0.247.

Berdasarkan pengertian teori kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didapatkan dalam penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap Variabel Y melalui Uji Mean dengan nilai tertinggi 21.88 dengan standar diviasi 2.152. Dari hasil tersebut lingkungan kerja memiliki nilai yang tinggi jika dibandingkan dengan kompensasi. Sedangkan kompensasi memiliki nilai yang cukup baik walaupun ada variasi lebih rendah dibandingkan variabel lingkungan kerja dengan nilai 21.49 hal tersebut menandakan bahwa perlu adanya kompensasi yang lebih relevan sebagai penunjang kinerja karyawan

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,711 < t-tabel 2,627 dan signifikansi 0,090 > 0,05. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-hitung 2,836 > t-tabel 2,627 dan signifikansi 0,006 < 0,05. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh f-hitung sebesar 15,876 > f-tabel 3,090, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Sheraton Gandaria City Jakarta Selatan.

### B. Saran

Perusahaan diharapkan terus berkomitmen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat hal tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja dan

pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan, pembanding, dan referensi dalam pengembangan kajian serupa, dengan disarankan untuk menambahkan variabel atau indikator yang lebih beragam guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Ade Hermawan, Ajimat. (2020). PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERASI. PROSIDING PROSIDING, 21.
- Aglis Andhita Hatmawan, Slamet Riyanto. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Slema: CV Budi Utama.
- Agustini, F. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Alwahdi, I., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 1-13.
- Andari Tirtadidjaja, Rendy Sarudin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *JURNAL MANAJEMEN PERHOTELAN DAN PARIWISATA*, 198.
- Arida, A. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT SAI Apparel Semarang.
- Bangun, W. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro. (2020). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gawa Media.
- Budiasa, I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja : Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV Pena Persada.
- D. Sulistiawan, S.S. Riadi, S. Maria. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal Manajemen Bisnis* 4, 61-69.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan Spss. Jakarta: guepedia.
- Darsono, Tjatjuk Siswandoko. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Djunaid, I. S. (2020). PENGARUH DAYA TARIK WISATA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BERKUNJUNG ULANG OBJEK WISATA KAWASAN TAMAN FATAHILAH DI KOTA TUA JAKARTA. *Jurnal Pesona Hospitality*, 13.
- Dr. H. Nizamudin, dkk. (2021). Metodologi Penelitian: Kajian Teoritis dan Praktis bagi Mahasiswa. Riau: Dotplus Publisher.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 28-41.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari S.B Lubis, Martaini Husaini. (1987). Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 48.
- Jodire Firjatullah, Christian Wiradrendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Manuhara Pus. Prenrelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, 1-10.

- Kusriyanto, B. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- LM, P. A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS TABULAHAN KABUPATEN MAMASA. SULAWESI BARAT: UNIVERSITAS SULAWESI BARAT.
- Lyta Lestari, Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 95.
- Mangkunegara, A. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Nurudin, Ika Suryono Djunaid. (2024). Pengaruh Persepsi Harga Terhadap Keputusan Menginap di Villa Gunung Geulis Camp Area Bogor. *Reslaj*, 1139.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JIIP -Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3427–3432.
- Niken Herawati, Asrah Tandirerung, Karina Syafira. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI INTELEKTIVA : *JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 13.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. 2, 432.
- Putranto, D. I. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-9.
- Putri Cantika, Ika Suryono Djunaid. (2023). Pengaruh Daya Tarik terhadap Berkunjung Ulang melalui Kepuasan Pengunjung. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9278.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 10-23.
- Setiawan, F., & Ardiansah, T. (2023). Rancang Bangun Sistem Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan. *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI)*, 130-137.
- Soetjipto, B. W. (2008). Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*, 18-23.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). *Malikussaleh Industrial Engineering journal*, 18.
- Sudryono. (2020). Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yorni Wonda, Ventje Tatimu, Olivia Walangitan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*