

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, khususnya dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha saat ini merupakan cambuk bagi perusahaan untuk dapat mencari strategi yang tepat dalam perusahaan yaitu dengan mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sebagai roda penggerak organisasi manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu menyikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat.

Untuk itu pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi leader, juga untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat

dipasarkan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan, sumber daya terdiri dari modal, manusia, dan mesin. Apabila semua dapat dikelola dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuannya. Aset paling utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan.

Karena pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor karyawan dan sudah wajar jika perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha dalam hal ini karyawan, sudah sewajarnya jika perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk mendorong semangat kerja diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Hotel Kartika Graha yang berada di kota Malang ini merupakan perusahaan besar yang mencakup Hotel dan Club Bar yang berada tepat di samping Hotel Kartika Graha. Hotel Kartika Graha selalu berusaha

mengedepankan kesejahteraan karyawan pada saat bekerja dan menghasilkan para karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia di Hotel Kartika Graha ini diharapkan dalam menghadapi persaingan memiliki kerjasama yang baik, memiliki keahlian dibidangnya, berpengalaman, jujur, disiplin, dan kreatif.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, Rukmini dalam Martoyo (2016:50).

Kompensasi yang di berikan Hotel Kartika Graha Malang ini tidak disama ratakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, yaitu karyawan tetap mendapatkan gaji setiap bulannya serta mendapat tunjangan, insentif, fasilitas pada setiap akhir tahun. Sedangkan karyawan kontrak tetap mendapatkan gaji setiap bulannya tetapi tidak mendapatkan tunjangan dan insentif setiap akhir tahun. Tetapi jika masa kerjanya sudah lebih dari 4 tahun karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap di Hotel Kartika Graha Malang. Dalam mencapai keberhasilan setiap organisasi perlu adanya indikator yang menjadi

tolak ukur kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi, yaitu meliputi : gaji, insentif, upah, tunjangan serta fasilitas kantor.

Kompensasi sangat berpengaruh penting bagi kinerja karyawan, bagi karyawan yang dapat terus meningkatkan kreatifitasnya maka kompensasi pun meningkat seiring meningkatkan kinerja dan kreatifitas karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika karyawan belum bisa meningkatkan kinerja dan kreatifitasnya maka kompensasi pun tidak akan di berikan peningkatan.

Kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai kinerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik ( Martoyo : 2010).

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan kedepannya (Winarni 2016:280). Dengan demikian penilaian prestasi kerja yang baik berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya. Bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajar-wajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri mereka dapat diketahui. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan. Sesuai dengan tujuan

penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Maksudnya sifat terbuka bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan karyawan tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai. Sifat rahasia yaitu penilaian tersebut hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan, untuk menjamin objektivitas hasil penilaian maka dilibatkannya pihak ketiga dalam hal ini pejabat satu tingkat di atas penilai. Penilaian prestasi kerja ini mutlak diperlukan sedikit banyaknya subyektif, karena unsur-unsur dalam penilaian prestasi itu sendiri sulit mengukurnya

Bagi perusahaan, Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Penilaian prestasi yang di berikan Hotel Kartika Graha Malang di lihat dari segi kreatifitasnya. Jika karyawan tersebut memiliki kreatifitas yang tinggi maka kemungkinan besar karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang berupa bonus. Dan apabila terdapat masalah dalam organisasi karyawan dapat memecahkan masalah dengan baik.

Penilaian prestasi kinerja sangat penting dalam organisasi atau perusahaan yang akan membantu untuk mengevaluasi staf sesuai dengan tugas mereka dan untuk memastikan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang akan berpengaruh pada kompensasi. Selain itu, penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi keterampilan, kinerja, dan mengetahui kelemahan dan bagaimana cara memperbaikinya.

Penilaian kinerja adalah proses atasan mengevaluasi kinerja bawahan. Wiese dan Buckley dalam Sharma, menyatakan bahwa proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku karyawan individu dan prestasi selama periode waktu tertentu, penilaian kinerja sebagai alat ukur untuk melihat ke depan mengenai apa yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan memenuhi tantangan baru.

Lingkungan Kerja menurut Rivai dalam Rukmini (2016:50) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan

kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka lingkungan kerja akan terlihat buruk.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2015:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja Hotel Kartika Graha Malang cukup selektif dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat berpengaruh positif untuk meningkatkan kreatifitas karyawan dan dapat melakukan kegiatan secara optimal dan aman. Karena lingkungan kerja ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi jika atasan Hotel Kartika Graha Malang dan atasan Club Bar mengalami perbedaan pendapat maka dampaknya berpengaruh pada karyawan Hotel Kartika Graha maupun Club Bar nya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Mangkunegara (2014:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan di Hotel Kartika Graha Malang yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang tempat inap.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Menurut Rukmini (2016:51), kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Seperti halnya yang terjadi pada Hotel Kartika Graha Malang dimana sampai saat ini memiliki sekitar kurang lebih 80 karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan berbagai karakter dan latar belakang yang berbeda dan keluar masuknya karyawan serta kemungkinan adanya karyawan yang senior yang mengabdikan pada perusahaan tersebut dalam waktu yang cukup lama. Sehingga perlu mendapat perhatian masalah pemberian kompensasi, penilaian prestasi dan

lingkungan kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di hotel ini.

Alasan memilih variabel ini adalah karena secara teoritis kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, PENILAIAN PRESTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL KARTIKA GRAHA DI MALANG)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang dan judul studi, maka masalah yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang ?
2. Apakah variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang ?
3. Manakah yang berpengaruh dominan antara variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisa apakah pengaruh variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisa manakah yang lebih berpengaruh diantara variabel-variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Graha Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dapat memberikan kontribusi yang berhubungan dengan variabel, memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap gambaran keadaan yang terjadi dalam perusahaan dan memberikan gambaran jalan keluar bagi perusahaan dalam memecahkan masalah atau keadaan yang dihadapi perusahaan, sehingga perusahaan bisa lebih tepat dalam

pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja perusahaan kedepannya.

## 2. Bagi Universitas

Dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Bhayangkara Surabaya. Khususnya bagi fakultas Ekonomi Manajemen dan sebagai bahan pertimbangan mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

## 3. Manfaat bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi antara teori-teori atau literatur dengan kenyataan yang sesungguhnya yang khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 4. Bagi Penulis

Sebagai bukti penerapan dan pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan, sehingga dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan yang baru. Dalam peneliti dapat dijadikan cerminan dalam menghadapi keadaan yang sebenarnya.

### **1.5 Sistematika Skripsi**

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian,

rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan penggambaran mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data dan teknik analisis data dan ujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian dan memberikan saran guna untuk memberikan masukan yang bermanfaat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Chaisunah (2014) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran.
2. Monica (2013) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,235. Hasil uji korelasi sebesar 0,636 artinya hubungan keduanya kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,405 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh kompensasi dalam menjelaskan kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Jakarta adalah sebesar 40,5%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar (8,953) >  $t_{tabel}$  (1,657) sehingga **hipotesis pertama** yang berbunyi “diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta” **diterima**; Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,275. Hasil uji korelasi sebesar 0,581 artinya hubungan keduanya sedang. Koefisien determinasi sebesar 0,338 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Jakarta adalah sebesar 33,8%. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(7,763) > t_{tabel}$   $(1,657)$  sehingga **hipotesis kedua** yang berbunyi “diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta” **diterima**; Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi 0,165 dan lingkungan kerja 0,147. Hasil uji korelasi sebesar 0,682 artinya hubungannya kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,466 yang berarti bahwa besarnya sumbangan pengaruh kompensasi lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan di Hotel Patra Jasa Jakarta adalah sebesar 46,6%. Hasil uji regresi berganda menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar  $(50,981) > F_{tabel}$   $(3,922)$  sehingga **hipotesis ketiga** yang berbunyi “diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Patra Jasa Jakarta” **diterima**.

3. Ferry (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat

Anugrah". Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah; Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Anugrah; Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,537 lebih besar dari pada lingkungan kerja.

**Tabel 1.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

| <b>Pembanding</b>       | <b>Peneliti Terdahulu</b>  |  |  | <b>Peneliti</b>  |
|-------------------------|--|--|--|--|
|                         | Chaisunah (2014)   | Monica (2013)  | Ferry (2013)   | Regina Pinkan P. (2018)  |
| <b>Judul</b>            | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Patra Jasa Jakarta         | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah               | Pengaruh Kompensasi, Penilaian Prestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Kartika Malang |
| <b>Persamaan</b>        | - Kompensasi (X <sub>1</sub> )<br><br>- Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )   | - Kompensasi (X <sub>1</sub> )<br><br>- Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )<br><br>- Kinerja Karyawan (Y) | - Kompensasi (X <sub>1</sub> )<br><br>- Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )<br><br>- Kinerja Karyawan (Y) | - Kompensasi (X <sub>1</sub> )<br><br>- Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )<br><br>- Kinerja Karyawan (Y)       |
| <b>Perbedaan</b>        | - Kepuasan Kerja Karyawan(Y)   | -<br><br>-<br><br>-  | -<br><br>-<br><br>-  | -<br><br>- Penilaian Prestasi (X <sub>2</sub> )<br><br>-   |
| <b>Objek Penelitian</b> | Obyek penelitian PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya   | Obyek penelitian Hotel Patra Jasa Jakarta  | Obyek penelitian CV. Berkat Anugrah  | Obyek penelitian Hotel Kartika Malang  |

Sumber : Data olahan peneliti (2018)

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Organisasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Organisasi**

Dikatakan organisasi jika ada aktifitas/kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan organisasi. Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Untuk memahami organisasi secara baik, maka perlu kiranya kita berangkat dari berapa definisi yang ada untuk mewakili pemahaman setiap orang di antaranya :

1. Drs. Dydiet Hardjito, M.Sc organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui individu secara terpisah.
2. Menurut Maringan (2014) pengertian organisasi dapat dibedakan pada dua macam, yaitu :
  - a. Organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah/tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan manajemen bergerak atau dapat dikaitkan.
  - b. Organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis (bergerak) yaitu organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Dinamis berarti bahwa organisasi itu bergerak mengadakan pembagian pekerjaan. Misalnya pimpinan harus ditempatkan di bagian yang strategis.

### **2.2.1.2 Tujuan Organisasi**

Tujuan organisasi menurut salah satu pakar ahli yaitu Simon bahwa pada tugas guna mewujudkan sasaran organisasi tersebut berada pada masing-masing orang yang ada pada tingkat paling bawah di struktur organisasi. Demikian juga bagi seseorang yang paling bawah di struktur organisasi tersebut tidak boleh diabaikan, hal ini karena mereka merupakan anggota level bawah yang dapat menentukan tentang keberlangsungan hidup serta untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi mempunyai pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik itu untuk perekrutan anggota, serta pencapaian apa yang ingin dicapai dalam berjalannya organisasi. Tujuan organisasi tersebut antara lain :

1. Untuk mengatasi terbatasnya kemandirian, kemampuan, serta sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan.
2. Tempat untuk mencapai tujuan dengan efisien serta selektif karena dilakukan secara bersama-sama.
3. Tempat dalam mendapatkan pembagian kerja dan jabatan.

### **2.2.2 Perilaku Organisasi**

#### **2.2.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi

bagimanakah perilaku manusia itu usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi Thoha (2011:36).

Pengertian Organisasi menurut Davis yang di kutip oleh Sutarto(2012:24) mengemukakan bahwa Organisasi adalah sesuatu kelompok orang – orang yang sedang bekerja ke arah tujuan bersama di bawah kepemimpinan.

Adapun pengertian perilaku organisasi menurut Larry L.Cummings yang di kutip oleh Thoha (2012: 8) yaitu “Suatu cara berpikir ,suatu cara untuk memahami persoalan – persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan – tindakan pemecahan” .

### **2.2.3 Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia

yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Pengertian menurut Dessler (2011) sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Suwanto (2011:29) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Suwanto (2011:30) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu :

1. Fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2. Fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Adapun pengertian lain yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwanto, 2011,)

#### **2.2.4 Pengertian Kompensasi**

Di dalam perusahaan itu diperlukan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Atasan memberikan suatu dorongan kerja dan semangat yang tinggi bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Selain dorongan dan semangat kerja perusahaan juga harus memperhatikan masalah kompensasi. Untuk dapat tercapai kinerja yang baik maka perusahaan harus memberikan imbalan yang cukup atas jasa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Imbalan yang dimaksudkan itu berupa kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011). Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan, Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama

dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan produktivitas kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan kemungkinan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Sedangkan menurut Martoyo (2012), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (non financial). Dari definisi tersebut dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi kerja karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam.

#### **2.2.4.1 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang menjadi salah satu faktor pendukung terciptanya loyalitas karyawan memainkan peran yang cukup banyak di dalamnya.

Menurut Davis dan Werther (2016), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dalam menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai bersama dengan kebutuhan antara karyawan dan perusahaannya Menurut Hasibuan (2011:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1) Penawaran dan permintaan pekerjaan

Jika penawaran tenaga kerja lebih banyak dari pada permintaan tenaga kerja maka kompensasi relatif kecil, dan sebaliknya jika penawaran tenaga kerja lebih banyak dari pada permintaan tenaga kerja maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka kompensasi akan semakin besar dan sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif lebih kecil.

3) Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika tingkat serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

#### 2.2.4.2 Tujuan – tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:92) tujuan dari pemberian kompensasi antara lain adalah :

##### a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan/pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

##### c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

##### d. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, maka manajer perusahaan akan mudah memotivasi bawahannya.

##### e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak, serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

#### f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik, dimana mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan perusahaan.

#### 2.2.4.3 Jenis – jenis Kompensasi

##### a. Kompensasi Langsung (*finansial*)

###### 1. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

- a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja
- b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja

###### 2. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus.

##### b. Kompensasi Tidak Langsung (*non financial*)

Kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan yang merupakan imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, libur pengganti atau dana pensiun yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai

bagian dari keanggotaannya di organisasi. Adapun beberapa contoh kompensasi tidak langsung seperti berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

3. Tunjangan

Pemberian sesuatu kepada karyawan, berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat sebagai pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

#### **2.2.4.4 Indikator-indikator Kompensasi**

Indikator-indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2012:12) terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah honor atau upah yang berbentuk pembayaran periodik dan dapat diterima pegawai di tempat kerjanya atau sebagai upah balas jasa yang telah di berikan kepada Perusahaan.

b. Upah

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau karyawan.

c. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai pendorong dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat melancarkan dan memudahkan pelaksanaan suatu usaha atau pekerjaan.

e. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain-lain.

## **2.2.5 Penilaian Prestasi**

### **2.2.5.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Setiap perusahaan perlu mengadakan evaluasi akan penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh pegawainya. Penilaian ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana perkembangan kualitas tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja ini merupakan pengawasan terhadap kualitas personil yang dimiliki oleh perusahaan tersebut

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pimpinan perusahaan perlu mengarahkan para pegawainya dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang ditempuh yaitu dengan meningkatkan prestasi kerja pegawainya, karena dengan prestasi kerja yang baik pegawai akan lebih bersemangat didalam menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaannya, dan hasil yang dicapai jauh lebih efektif dan efisien, hal ini akan memperkecil keborosan perusahaan. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar mendapat perhatian dari pihak perusahaan.

Berikut ini pendapat beberapa ahli tentang pengertian prestasi kerja:

1. Menurut Wahyudi (2012:101) penilaian prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai pegawai bagi organisasi.
2. Menurut Panggabean (2012:66), penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah salah satu cara dalam memperoleh hasil dari kontribusi seorang pegawai, dimana hasil tersebut menjadi sebuah informasi bagi pihak manajemen perusahaan atau organisasi dalam menetapkan keputusan manajerial seperti pemberian kompensasi, promosi jabatan, peningkatan gaji, dan pengembangan karir kedepannya.

#### **2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja**

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, mampu secara fisik, tujuan an situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara

fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **2.2.5.3 Tujuan Penilaian Prestasi**

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses didalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepengawasan, kondisi kerja, dan penilaian kerja.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performan kerja yang baik.
- f. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, manager, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan karyawan dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan di dalam program pelatihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kacakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Bagi para karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajar-wajarnya dan sekaligus kelemahankelemahan yang ada dalam diri mereka dapat diketahui.

Bagi perusahaan, Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan faedah bagi perusahaan karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

#### **2.2.5.4 Promosi Jabatan**

Pegawai yang diterima dan telah menjadi anggota organisasi perusahaan perlu diperhatikan kebutuhannya, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi agar mereka sesuai dengan yang dikehendaki. Beberapa aktivitas yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong para karyawan agar mau bekerja dengan baik diantaranya dengan pemberian promosi jabatan yang objektif. Pelaksanaan promosi jabatan, selain berguna bagi karyawan juga bergunabagi perusahaan. Bagi karyawan kebutuhan akan pengembangan dan

kemajuan karir dapat terpenuhi, sedangkan bagi perusahaan akan menjamin stabilitas perusahaan dan moral karyawan.

Dalam melaksanakan promosi jabatan ini perusahaan ingin mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

#### **2.2.5.5 Indikator-indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Indikator-indikator Penilaian Prestasi menurut menurut Husnan (2012:124) terdiri dari :

a. Kelemahan dan Kekurangan

Indikator yang dapat mengukur kelemahan dan kekurangan seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya.

b. Kebutuhan

Indikator yang dapat melihat apa yang dibutuhkan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya.

c. Penempatan

Indikator yang dapat menentukan penempatan kerja karyawan atau pegawai sesuai dengan prestasi atau kemampuan karyawan dalam pekerjaannya.

## **2.2.6 Lingkungan Kerja**

### **2.2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk. Menurut Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan dapat membantu memelihara kondisi karyawan baik secara fisik maupun psikis.

Lingkungan kerja fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu kondisi fisik yang melingkupi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang kondusif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Dalam mengontrol besar biaya kompensasi karyawan, lingkungan kerja fisik yang sehat dan aman dapat menjadi penentu yang cukup berpengaruh di dalamnya.

### **2.2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

#### **1. Suhu udara**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **2. Suara Bising**

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### **3. Penerangan/Cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

#### 5. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.2.6.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011:28) terdiri dari:

#### a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

#### b. Hubungan antar bawahan dan pemimpin

Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja

dan sifat kerja, karena kemajuan anak buah merupakan tanggung jawab atasannya.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.2.7 Kinerja Karyawan**

### **2.2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang

dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2011), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam kinerja karyawan.

#### **2.2.7.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

##### **a. Faktor Individu**

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

##### **b. Faktor Psikologis**

Faktor–faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

##### **c. Faktor Organisasi**

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila; mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang

mendukung, adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan

### **2.2.7.3 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dalam rangka sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan akan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kinerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian kinerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan-keputusan promosi dan emosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.

f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Kinerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

#### **2.2.7.4 Tujuan – tujuan Penilaian Kinerja**

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi; untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini, pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang, mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, untuk pembeda antar karyawan yang satu

dengan yang lain, pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
2. Promosi, kenaikan jabatan
3. Training atau latihan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
8. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan, (Rivai, 2004 : 312).

#### **2.2.7.5 Metode – Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

1. Metode Peninjauan Lapangan

Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara. Cara pertama dapat dilakukan bersama dengan kegiatan supervisi. Dalam supervisi, para penilai atau pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan. Sedangkan cara kedua secara sengaja dan terencana para penilai

mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi yang bersangkutan.

## 2. Tes Prestasi Kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.

## 3. Metode Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

## 4. Penilaian Psikologis

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan penempatan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.

## 5. Teknik Pusat Penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian para karawannya. Hasil penilaian pusat sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemendi waktu-waktu yang akan datang.

### **2.2.7.6 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) terdiri dari :

#### a. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

#### b. Kualitas Pekerjaan

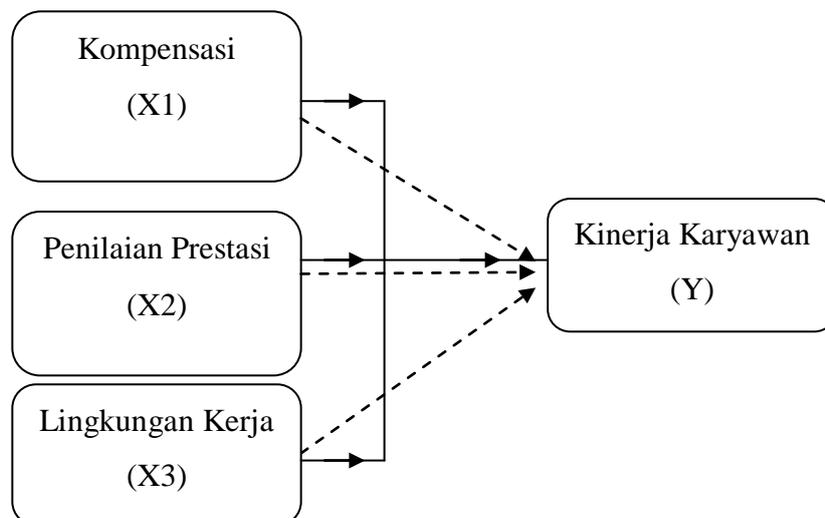
Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fisik serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

#### a. Ketepatan Waktu

Pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian terpenting selain pengolahan data Sugiyono (2014:55). Berdasarkan uraian teoritik sebelumnya berfungsi sebagai penuntun untuk memudahkan memahami alur berfikir dalam penelitian. Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat variabel Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan disebut sebagai variabel independen (bebas) dan variabel Kinerja Karyawan disebut dengan variabel dependen (terikat). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam bagan kerangka pemikiran model berikut.



Sumber : Peneliti 2018

## Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—→ : Hubungan Simultan

---→ : Hubungan Parsial

Variable Bebas (Variabel Independen) :

X1 : Kompensasi

X2 : Penilaian Prestasi

X3 : Lingkungan Kerja

Variabel Terikat ( Variabel Dependent)

Y : Kinerja Karyawan

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Variabel Kompensasi (X1), Penilaian Prestasi (X2), Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Katika Graha Malang.

H<sub>1</sub>. Bahwa Variabel Kompensasi (X1), Penilaian Prestasi (X2), Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Katika Graha Malang.

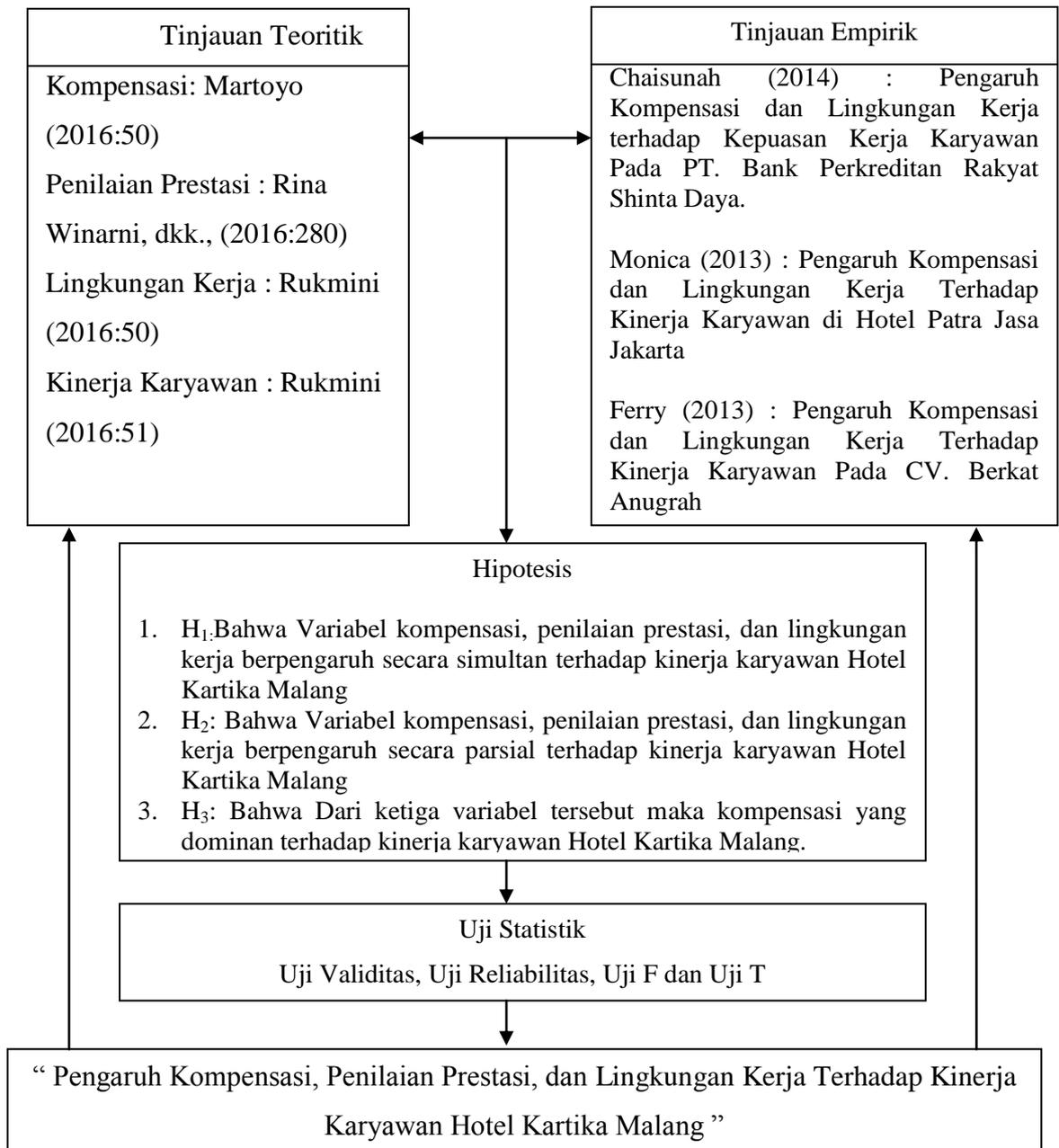
H<sub>2</sub>. Bahwa Variabel Kompensasi (X1), Penilaian Prestasi (X2), Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Kartika Graha Malang.

H<sub>3</sub>. Bahwa Variabel Kompensasi (X1) lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kartika Graha Malang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Proses Berfikir



**Gambar 3.1**

**Kerangka Proses Berpikir**

## **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **3.2.1 Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang sederhana, yaitu indikator Uep dan Sambas (2011:93). Definisi operasional yang di gunakan dalam pelatihan ini terdiri dari variabel bebas dan variabel Kompensasi (X1) Penilaian Prestasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) serta variabel (Y) kinerja.Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas.Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberi arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik.Untuk lebih memahami atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing harus di jelaskan juga. Definisi operasional variabel sebagai berikut :

#### **1. Kompensasi (X1)**

Kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi yaitu :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Fasilitas
- e. Tunjangan

## 2. Penilaian Prestasi (X2)

Handoko (2011;135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performanceappraisal*) adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Indikator Penilaian Prestasi :

- a. Kekurangan atau kelemahan.
- b. Menentukan kebutuhan.
- c. menentukan seleksi dan penempatan.

## 3. Lingkungan Kerja (X3)

Sunyoto (2013:43) mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja yaitu :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan antar bawahan dan pemimpin
- c. Hubungan antar rekan kerja
- d. Tersedianya fasilitas untuk karya.

## 4. Variabel terikat (Y) yaitu, Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2011: 65).Kinerja dapat diketahui apabila kita telah menetapkan suatu tolak ukur, dengan adanya tolak ukur kinerja seseorang dapat diketahui tingkat keberhasilannya.

Indikator Kinerja yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu

### 3.2.2 Definisi Pengukuran Variabel

Dari masing-masing variabel, termasuk didalamnya adalah indikator-indikator yang telah dijelaskan, tentukan nilai jawaban atas setiap pertanyaan dalam questioner dengan menggunakan skala ordinal. Artinya setiap jawaban diberikan bobot tertentu, misalnya karena setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, maka responden dapat menjawab :

**Tabel 2.1 Skala Likert**

| No | Skala                | Skor |
|----|----------------------|------|
| 1  | Sangat setuju sekali | 5    |
| 2  | Sangat setuju        | 4    |
| 3  | Setuju               | 3    |
| 4  | Kurang setuju        | 2    |
| 5  | Sangat tidak setuju  | 1    |

### 3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan.

**Tabel 3.2**  
**Desain Instrumen Penelitian X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y**

|    | <b>Variabel</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Instrumen Pertanyaan</b>   |
|----|---|---|---|
| X1 | Kompensasi<br><br>Menurut Mangkunegara (2001:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah</li> <li>3. Insentif</li> <li>4. Fasilitas</li> <li>5. Tunjangan</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang di berikan Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan upah minimum regional (UMR)</li> <li>2. Upah yang diberikan Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan</li> <li>3. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang sudah memberikan tambahan insentif</li> <li>4. Fasilitas yang diberikan Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> <li>5. Pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan Hotel Kartika Graha Malang untuk bekerja lebih semangat</li> </ol> |
| X2 | Penilaian Prestasi<br><br>Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67) "Prestai kerja seacar kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kekurangan atau kelemahan</li> <li>2. kebutuhan</li> <li>3. menentukan penempatan</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang sudah memaksimalkan pekerjaan yang ada di dalam bidangnya masing-masing</li> <li>2. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang sudah mendapatkan kebutuhan yang diperlukan</li> <li>3. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang sudah mempunyai keahlian di dalam bidangnya masing-masing</li> </ol>  |
| X3 | Lingkungan Kerja<br>Menurut Soedarmayanti, (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana baru</li> <li>2. Hubungan antar bawahan dan pemimpin</li> <li>3. Hubungan antar rekan kerja</li> <li>4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja yang nyaman di Hotel Kartika Graha Malang dapat memacu semangat kerja</li> <li>2. Hubungan antar bawahan dan pimpinan saling menghormati di Hotel Kartika Graha Malang dapat meningkatkan kinerja</li> <li>3. Hubungan antar rekan kerja yang dijaga baik oleh karyawan Hotel Kartika Graha Malang akan menciptakan suasana yang harmoni</li> <li>4. Fasilitas di Hotel Kartika Graha Malang sudah memenuhi kebutuhan karyawan</li> </ol>   |
| Y  | Kinerja Karyawan<br>Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:223) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan memenuhi standart kerja yang ditentukan</li> <li>2. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dapat cermat dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas</li> <li>3. Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dalam menyelesaikan tugas dapat terselesiakan tepat pada waktunya</li> </ol>  |

### **3.3 Jenis Penelitian, Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel penelitiannya.

#### **3.3.2 Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2012 : 61), yang mengatakan bahwa “ *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus “

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2012 : 63 ) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu periode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi kecil.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan Hotel Kartika Graha Malang yang berjumlah 80 orang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda.

### 3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi penelitian yaitu di Hotel Kartika Graha di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 17, Oro-oro dowo, Klojen, Kota Malang.
- b. Adapun waktu penelitian di laksanakan pada Maret 2018 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh penulis.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari sumber yang secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data Primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya (Istijanto dalam Sunyoto, 2012:27). Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner (daftar pertanyaan) mengenai kinerja di Hotel Kartika Graha Malang

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari catatan yang ada pada Perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku atau literatur yang ada hubungan dengan objek penelitian (Sunyoto, 2012:41). Data sekunder diperoleh dari beberapa bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal dan dokumen lain yang ada hubungannya materi kajian kompensasi, Penelitian Prsentasi dan Lingkungan Kerja karyawan.

### 3.5.2 Pengumpulan Data

Adapun prosedur dari pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Perpustakaan

Peneliti menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang teliti yaitu mengenai Kompensasi, Penilaian Prestasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian.

- a. Wawancara

Menurut Nazir (2011:155) yaitu mengadakan tanya jawab langsung secara lisan mengenai masalah-masalah yang diteliti kepada karyawan terkait.

- b. Observasi

Menurut Nazir (2011:202) observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya, yaitu wawancara dan kuesioner.

- c. Kuesioner

Menurut Nazir (2011:203) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tau dengan pasti variabel yang diukur dan tau apa yang diharapkan dari responden.

d. Dokumentasi

Suatu informasi mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas lain yang terkait dengan penelitian serta diperbolehkan dari dokumentasi perusahaan dengan mengadakan pencatatan data-data dari Hotel Kartika Graha Malang.

### 3.6 Pengujian Data

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti, sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan jika alat tersebut dapat menjelaskan fungsi ukuran dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item degan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui progam *Computer Statistic Analysis & SPSS*. Menurut Ghozali (2014), dalam *convergent validity* indikator dapat

dinyatakan valid jika memiliki nilai loading *faktor* pada masing-masing indikator antara 0.5 sampai 0.6.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2016 : 67). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha Cronbach*. Dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) melalui program Computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Suatu indikator dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2016:48).

## **3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

### **3.7.1 Metode Analisis**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Analisis Deskriptis Kuantitatif

Suatu analisis yang menggunakan atau menggambarkan pengaruh kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang.

## 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Suatu analisis yang menggunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel kompensasi, penilaian prestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

|  |   |
|--|---|
| Y  | =Variabel Dependen, yaitu Prestasi kerja karyawan |
| X <sub>1</sub>                                   | = Variabel Independen, yaitu Kompensasi           |
| X <sub>2</sub>                                   | = Variabel independent, yaitu Penilaian Prestasi  |
| X <sub>3</sub>                                   | = Variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja     |
| a  | = Konstanta                                       |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> | = Kofesien regresi                                |
| e  | = Kesalahan Variabel Pengganggu                   |

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Dalam membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan beberapa pengujian diantaranya adalah Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji F dan Uji T apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

#### 3.7.2.1 Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkat ke arah korelasi yang sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

### 3.7.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0-1.

### 3.7.2.3 Uji signifikan simultan (uji statistik F)

Untuk menguji apakah variabel bebas (Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama, dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa dengan cara :

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0$  :  $b_1 = 0$  artinya, secara simultan tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$  artinya, secara simultan ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

3. Menentukan signifikansi

a. Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3.7.2.4 Uji parsial (uji T)

Untuk menguji apakah variabel bebas (Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

(Kinerja Karyawan) secara parsial, dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa dengan cara :

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

3. Menentukan signifikansi

a. Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada awal periode berdirinya *Hotel Kartika Graha* ini dipegang oleh Bapak Paul Sastro Sandjojo sebagai salah satu *pemegang saham* dan pemimpin *Hotel Kartika Graha*, Bpk Paul Sastro Sandjojo adalah juga pemilik *Jatimpark 1, 2, dan 3, BNS, Eco Green Park, Musium Angkut, Musium Tubuh, Predator Fun Park, WBL, Maharani Zoo, Suroboyo Carnival, Citraraya World of Wonder, dan Bandung Carnival Land*. Sedangkan bisnis hotel lain yang dimiliki selain *Hotel Kartika Graha* adalah *Pohon Inn Hotel, Pondok Jatim Park, Klub Bunga Butik Resort, Tangjung Kodeok Beach Resort* yang dimana keseluruhan bisnisnya tersebut dalam naungan *PT. Bunga Wangsa Sedjati*.

Bapak Paul Sastro Sandjojo adalah pemilik pertama dari *Hotel Kartika Graha*, pembangunan *Hotel Kartika Graha* ini berjalan selama dua tahun masa pembangunan pada tahun (1987 – 1989). Sedangkan Bapak Paul Sastro Sanjojo sendiri dalam kepemimpinannya mengelolah *Hotel Kartika Graha* hanya berjalan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun yaitu sampai akhir Agustus 1992 sebelum di take over (ambil alih) oleh Bapak Teguh Kinarito yang dimana beliau adalah pengusaha terkemuka di bidang property di Jawa Timur yang bernaung dalam *Pt. Podo Joyo Masyhur Group*.

*Podo Joyo Masyhur (PJM) Group* didirikan pada tahun 1982 dan memiliki anak perusahaan yang bergerak di berbagai bidang bisnis, terutama di

bidang pengembangan real estat yang merupakan awal dari sejarah perusahaan. PJM Group pernah menjadi “Raja RSS (Rumah Sangat Sederhana / Rumah Sangat Sederhana)” di Jawa Timur karena mengembangkan banyak perumahan kecil yang lokasinya tersebar di lusinan kota di Jawa Timur dan yang jumlah rumahnya berkembang mencapai puluhan ribu unit pada 1990-an.

Tanpa menghentikan pengembangan perumahan yang terjangkau untuk penyewa berpenghasilan rendah dan menengah, PJM Group terus memperluas bisnisnya. PJM Group melakukan diversifikasi segmen pasarnya dengan mengembangkan proyek perumahan menengah ke atas di beberapa kota di Jawa Timur, khususnya di Surabaya, Sidoarjo, dan Malang. Selain itu, masih dalam bidang real estat, PJM Group tumbuh dengan mengembangkan properti komersial seperti ruko, pusat perbelanjaan, dan hotel. Sekarang PJM Group tidak hanya terfokus di Jawa Timur, tetapi juga menyebar investasinya di beberapa daerah lain, termasuk Jakarta (Jabodetabek), Jawa Barat, DI Yogyakarta, dan Bali.

Pertumbuhan PJM Group dalam memperluas jaringan bisnisnya, baik di bidang real estat dan bidang bisnis lainnya, tentu dipupuk oleh dukungan, kepercayaan, dan kerja sama yang saling mendukung dengan mitra perusahaan dan lembaga keuangan. Ke depan, PJM Group berharap untuk terus tumbuh dan berkembang, sehingga dapat melanjutkan pekerjaan yang konstruktif dan bermanfaat bagi masyarakat.

Hotel Kartika Graha sendiri merupakan anak perusahaan dari PT. Podo Joyo Masyhur Group, sejak pengambilan alih Hotel Kartika Graha dari Bapak Paul Sastro Sandjojo dari tahun 1992 hingga berjalan selama kurun waktu 26 (dua

puluh enam) tahun adalah merupakan salah satu hasil dari kerja keras dan dukungan dari Bapak Teguh Kinarto.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **a. Visi**

Kartika Graha Hotel, yang didirikan dengan keinginan untuk menyediakan layanan hospitality terbaik di kelasnya. Terletak di jalan poros utama kota Malang,. Kartika Graha Hotel mempunyai akses yang sangat mudah ke segala penjuru kota Malang. Berbagai fasilitas terbaik yang disediakan, seperti : ruang meeting, restaurant, apothecary, lobby yang luas serta fasilitas kebugaran seperti swimming pool, spa dan juga entertain terbaik di Kota Malang sehingga dapat menawarkan kenyamanan bagi penghuninya. Kartika Graha menawarkan 79 kamar yang terbagi menjadi 5 tipe.Desain minimalis dengan penataan ruang yang begitu tertata menjadikan kamar terasa nyaman dan lapang. Senyum hangat serta uluran tangan dari para staff professional kami akan senantiasa menyambut serta melayani anda begitu anda menginjakkan kaki di pintu gerbang hotel kami, Kartika Graha Hotel Malang.

##### **a. Misi**

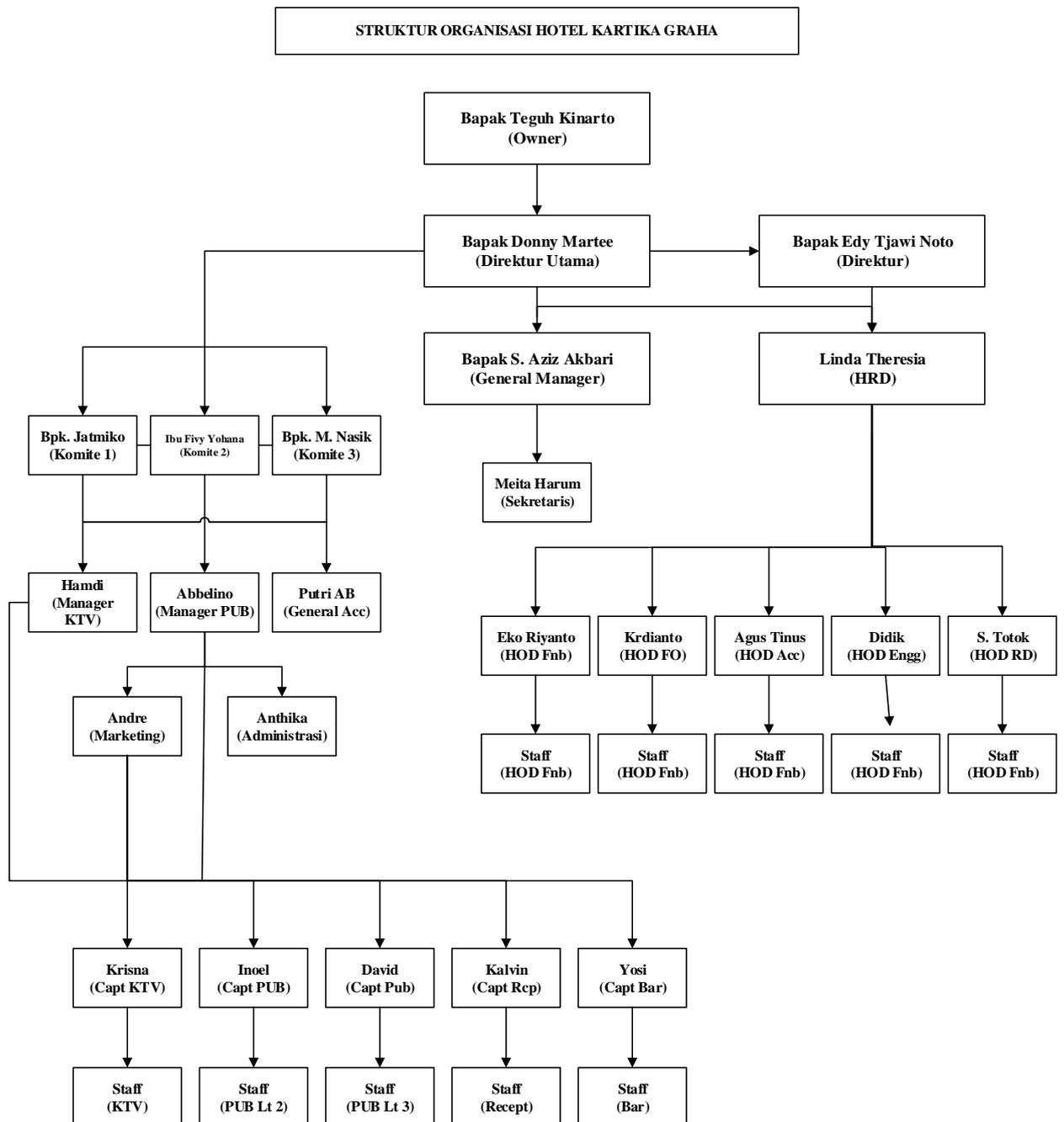
Sebagai salah satu contoh eksistebpsi Hotel Kartika Graha dari awal pembangunan sampai pada saat ini adalah, dapat selalu bersaing dengan perkembangan zaman yang dimana pada era sekarang ini banyak sekali bermunculan hotel-hotel baru yang menyediakan fasilitas yang tidak kalah menarik.Dengan kondisi persaingan yang sangat sulit seperti sekarang ini,

Hotel Kartika Grasa selalu berusaha memberikan inovasi terbaik agar tetap unggul dan di pandang oleh pelanggan. Dan terbukti sampai dengan saat ini Hotel Kartika Graha masih bisa berdiri dan dapat mempertahankan gelarnya sebagai Hotel Bintang 3+ di Kota Malang.

#### **4.1.3 Lokasi Penelitian**

- a. Lokasi penelitian yaitu di Hotel Kartika Graha di Jl. Jaks Agung Suprpto No. 17, Oro-oro dowo, Klojen, Kota Malang.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Hotel Kartika Graha Malang (2018)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Hotel Kartika Graha Malang thn 2018

#### **4.1.4.1 Keterangan Tugas Bagian- bagian Struktur Organisasi**

1. Corporate Owner : Komisaris atau Pemilik Perusahaan
2. Direktur Utama : Sebagai koordinator, komunikator, pengambilan keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan atau memimpin perusahaan.
3. General Manajer : Untuk mengontrol sehari-hari seperti, rumah tangga, keuangan, makanan, dekorasi perusahaan dan sebagainya, yang terkait dengan sistem operasional.
4. Sekretaris Direktur : Bertugas untuk mengatur jadwal acara atau membuat agenda kegiatan direktur selama di perusahaan.
5. HRD : Bertugas untuk menangani para karyawan
6. Komite : Bertugas untuk melakukan penelahan informasi keuangan yang akan di lakukan emiten atau perusahaan publik kepada publik atau pihak otoritas antara lain laporan keuangan , proyeksi, dan laporan lainnya terkait dengan informasi keuangan perusahaan.
7. Manager KTV : Bertugas sebagai koordinator Karaoke Keluarga yang berada di perusahaan.
8. Manager PUB : Bertanggung jawab kepada food and beverage mengenai maju mundurnya suatu Bar. Dan memeriksa persediaan minuman yang di ambil dari gudang.
9. General ACC : Bertugas untuk membuat catatan kas keluar/masuk, melakukan closing bulanan, menerima uang transaksi yang terjadi di

restauran dan di counter reseptionis, berkoordinasi dengan staff staff lainnya.

10. Marketing : Bertugas untuk melakukan penjualan kamar dan membuat penentuan harga kamar.
11. Administrasi : bertugas untuk menginput pemasukan dan pengeluaran Hotel, dan merekap data harian hotel serta melaporkan data ke atasan.
12. Staff FaB : Menetapkan menu, sistem penyajian, strategi penjualan, menyusun anggaran FB Production Kitchen, Food and Beverage service.
13. Capt KTV : Untuk mengkoordinir karyawan Karaoke Keluarga yang ada di Hotel
14. Capt PUB : Untuk mengkoordinir karyawan yang berada di Food and Baverage
15. Capt Bar : Untuk mengkoordinir karyawan yang berada di Bar.
16. Font Office : Bertugas sebagai wakil dari hubungan masyarakat, sebagai koordinator kegiatan pelayanan, memberi informasi dan mengetahui peristiwa diluar hotel yang berhubungan dengan kebutuhan tamu.
17. Engineering : sebuah jabatan tinggi di bidang teknik yang bertanggung jawab untuk bagian yang berkaitan dengan listrik, lift, mesin boiler, pipa air, dan struktur eksterior maupun interior.

#### 4.1.5 Ketenagakerjaan

Hotel Kartika Graha dalam penyeleksian ketenaga kerjaan menggunakan system :

Calon Karyawan → Seleksi → Penerimaan → Probation → Karyawan Kontrak → Karyawan tetap. Calon karyawan di peroleh melalui beberapa cara, yaitu :

- a. Pengumuman lowongan kerja melalui social media.
- b. Koneksi Karyawan tetap yang ada.
- c. Data base permohonan lamaran kerja sebelumnya

**Tabel 4.1**

**Jadwal Kerja Karyawan Hotel Kartika Graha Malang**

| No | Devisi  | Hari                         | Jam Kerja   | Istirahat   |
|----|---|------------------------------|---|---|
| 1  | Back Office   | - Senin s/d Jumat<br>- Sabtu | - Pukul 08.00-16.00<br>- Pukul 08.00-14.00                        | - Pukul 12.00-13.00<br>- Pukul 12.00-13.00                        |
| 2  | - Front Office<br>- House Keeping<br>- Coffe Shop<br>- Room Service | - Senin s/d Minggu           | - Pukul 07.00-15.00<br>- Pukul 15.00-23.00<br>- Pukul 23.00-07.00 | - Pukul 12.00-13.00<br>- Pukul 18.00-19.00<br>- Pukul 24.00-01.00 |
| 3  | MP Oprasional   | - Senin s/d Minggu           | - Pukul 19.00-03.00   | - Pukul 12.00-13.00   |

Sumber : Hotel Kartika Graha Malang

Jam kerja karyawan diatur selama tujuh hari kerja dalam seminggu atau 26 hari dalam sebulan. Karyawan Hotel Kartika Graha setiap hari bekerja selama 8 (delapan) jam kerja yaitu 7 (tujuh) jam produktif dan 1 (satu) jam istirahat. Jadwal kerja Karyawan di bagi menjadi beberapa jam sesuai dengan masing masing Devisi.

Menurut jadwal kerja yang sudah ditetapkan, Karyawan Hotel Kartika Graha untuk yang Back Office 46 jam per minggu dan untuk Oprasional 48 jam per minggu. Dan untuk jadwal libur Back Office di jadwalkan libur di hari minggu, tanggal merah dan masing-masing karyawan yang sudah di kontrak mendapatkan cuti sebanyak 12 (dua belas) kali dalam satu tahun, sedangkan yang untuk oprasional/Front Office masing-masing karyawan berhak mendapatkan libur satu hari dalam satu minggu dari hari Minggu-Kamis, hari Jumat-Sabtu tidak diizinkan libur dengan pertimbangan ketika Weekend (akhir minggu) Hotel akan lebih banyak pengunjung dan untuk tanggal merah tidak di perbolehkan libur (kecuali memang jadwal libur) namun karyawan yang masuk di tanggal merah akan mendapatkan Day of Payment (Pergantian Hari Libur), dan sama seperti karyawan back office, karyawan oprasional/front office yang sudah kontrak berhak mendapatkan cuti 12 (dua belas) kali dalam satu minggu.

## **4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Deskripsi Responden**

Pada penelitian ini responden yang di ambil sebagai sampel adalah karyawan Hotel Kartika Graha Malang. Metode pengumpulan data di lakukan dengan penyebaran kuesioner yang di bagikan sebanyak 86 responden yang telah di tentukan peneliti, dan sebanyak 86 responden kembali yang kemudian dataakan diolah oleh peneliti. Jangka waktu penyebaran kuesioner yang di lakukan oleh penelitian selama dua minggu.

Berdasarkan daftar pernyataan didapat kondisi responden tetang jenis kelamin, umur dan pendidikan. Variabel dalam penelitian ini antara lain

:Kompensasi, Penilaian Prestasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Dan hasil jawaban responden kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil presentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut.

#### **4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di Hotel Kartika Graha Malang ini terbagi dalam beberapa bagian yang seluruhnya berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden maka dapat diperoleh data tentang karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Hotel  
Kartika Graha Malang 2018**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|------------------------|-------------------|
| Laki-Laki            | 46                     | 57,5%             |
| Perempuan            | 34                     | 47,5%             |
| Jumlah               | 80                     | 100 %             |

Sumber : Hotel Kartika Graha Malang di olah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan Hotel Kartika Graha Malang terbanyak adalah yang berjenis kelamin

laki-laki yaitu sebesar 46 responden atau 57,5 %. Sedangkan untuk karyawan Hotel Kartika Graha Malang yang berjenis kelamin perempuan sebesar 34 responden atau 42,5 %. Karakteristik karyawan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki. Hal ini terbukti dengan presentase sebesar 57,5 %.

#### 4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur karyawan Hotel Kartika Graha Malang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur Karyawan Hotel  
Kartika Graha Malang 2018**

| <b>Umur</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------|------------------------|-------------------|
| 21-30 Tahun | 32                     | 40%               |
| 31-40 Tahun | 22                     | 27,5%             |
| 41-50 Tahun | 18                     | 22,5%             |
| >50 Tahun   | 8                      | 10%               |
| Total       | 80                     | 100%              |

Sumber : Hotel Kartika Graha Malang di olah oleh penulis (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan karyawan yang usia antara 21-30 tahun sebanyak 32 orang atau 40 %, untuk karyawan dengan usia antara 31-40 tahun sebanyak 22 orang atau 27,5 %, untuk karyawan dengan usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang atau 22,5 %, untuk karyawan dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 8 orang atau

10 %. Dari data diatas di simpulkan bahwa responden dengan usia antara 21-30 tahun lebih banyak diantara usia yang lainnya.

#### 4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan Hotel Kartika Graha Malang pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan pada Hotel  
Kartika Graha Malang 2018**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------|------------------------|-------------------|
| SMA               | 22                     | 27,5%             |
| Diploma           | 26                     | 32,5%             |
| Sarjana           | 32                     | 40 %              |
| Total             | 80                     | 100%              |

Sumber : Hotel Kartika Graha Malang di olah oleh penulis (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir terlihat 80 orang karyawan dalam penelitian ini, karyawan yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 27,5 %, untuk karyawan yang berpendidikan terakhir Diploma sejumlah 26 orang dengan persentase 32,5 %, sedangkan sisanya untuk karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana berjumlah 32 orang dengan persentase 40 %.

#### 4.2.5 Deskripsi Hasil Angket Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing masing variable. Untuk mendeskripsikan jawaban dapat dilakukan dengan membuat persentase dari masing-masing jawaban item pernyataan dari variable penelitian.

Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah di ketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penelitian responden terhadap setiap variable yang di pertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut di tunjukkan sebagai berikut (Sugiono 2010:93).

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{5} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

**Tabel 4.5**

**Tabel Interval Kelas**

|                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| $1,00 < x \leq 1,80$ | SangatTidakSetuju |
| $1,80 < x \leq 2,60$ | TidakSetuju       |
| $2,60 < x \leq 3,40$ | KurangSetuju      |
| $3,40 < x \leq 4,20$ | Setuju            |
| $4,20 < x \leq 5,00$ | SangatSetuju      |

Sumber : Sugiyono (2012)

Hasil penelitian akan menggambarkan tanggapan responden dalam menjawab instrumen penelitian mengenai Kompensasi (X1), Penilaian

Prestasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Kartika Graha Malang.

#### 4.2.5.1 Analisis Deskripsi Variable Kompensasi (X1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kompensasi (X1) yang merupakan salah satu variable bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variable Kompensasi (X1)**

| No | Pernyataan   | Mean        |
|----|--|-------------|
| 1  | Gaji yang diberikan Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)                             | <b>3,79</b> |
| 2  | Upah yang diberikan Hotel Kartika Graha Malang kepada karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan | <b>4,21</b> |
| 3  | Karyawan merasa Hotel Kartika Graha Malang sudah memberikan insentif   | <b>3,91</b> |
| 4  | Fasilitas yang diberikan Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan kebutuhan karyawan                                 | <b>3,84</b> |
| 5  | Pemberian tunjangan dapat memotivasi karyawan Hotel Kartika Graha Malang untuk bekerja lebih semangat                | <b>3,73</b> |
|    | <b>MEAN</b>  | <b>3,90</b> |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), menyatakan setuju bahwa Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha di Malang.

#### 4.2.5.2 Analisis Deskripsi Variabel Penilaian Prestasi (X2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Penilaian Prestasi (X2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang di tunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penilaian Prestasi (X2)**

| No | Pernyataan  | Mean        |
|----|---|-------------|
| 1  | Karyawan Hotel KartikaGraha Malang sudahmemaksimalkanpekerjaan yang ada di dalambidangnyamasing-masing. | <b>4,00</b> |
| 2  | Karyawan Hotel KartikaGraha Malang sudahmendapatkankebutuhan yang diperlukan                            | <b>3,85</b> |
| 3  | Karyawan Hotel Kartika Graha Malang sudah mempunyai keahlian di dalam bidangnya masing-masing           | <b>3,63</b> |
| 4  | PenempatanKaryawan Hotel KartikaGraha Malang sudahSesuidenganPrestasiKerja .                            | <b>3,88</b> |
|    | <b>MEAN</b>   | <b>3,84</b> |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Penilaian Prestasi (X<sub>2</sub>), menyatakan setuju bahwa Penilaian kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha di Malang.

#### 4.2.5.3 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Lingkungan Kerja (X3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang di tunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| No | Pernyataan  | Mean |
|----|---|------|
| 1  | Suasana yang nyaman di Hotel Kartika Graha Malang dapat memacu semangat kerja karyawan                                      | 3,71 |
| 2  | Hubungan antar rekan kerja yang dijaga baik oleh karyawan Hotel Kartika Graha Malang akan menciptakan suasana yang harmonis | 4,08 |
| 3  | Hubungan antar bawahan dan pimpinan yang saling menghormati di Hotel Kartika Graha Malang dapat meningkatkan kinerja        | 3,70 |
| 4  | Fasilitas di Hotel Kartika Graha Malang sudah memenuhi kebutuhan karyawan   | 4,03 |
|    | <b>MEAN</b>   | 3,88 |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), menyatakan setuju bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha di Malang.

#### **4.2.5.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Sebagaimana dijelaskan dalam defeni Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9****Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pernyataan  | Mean |
|----|---|------|
| 1  | Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan memenuhi standart kerja yang ditentukan              | 4,05 |
| 2  | Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dapat bekerja dengan cermat dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugasnya          | 4,31 |
| 3  | Karyawan Hotel Kartika Graha Malang dalam menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan | 3,74 |
|    | <b>MEAN</b>   | 4,03 |

Sumber : Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan pegawai terhadap Kinerja, menyatakan setuju bahwa Kinerja karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang sudah optimal.

#### **4.2.6 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis**

##### **4.2.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian, apakah dapat mengukur yang hendak diukur atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus korelasi *product moment*. Bila korelasi tiap indikator positif dan besarnya 0,3 keatas maka merupakan konstruk yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruk yang baik dan dengan

membandingkannya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid. Hasil pengukuran validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Validitas**

| Variabel / Indikator                   | Nilai r | r tabel | Keterangan |
|--|---------|---------|------------|
| <b>Kompensasi(X<sub>1</sub>)</b>       |         |         |            |
| X1.1                                   | 0,797   | 0,272   | Valid      |
| X1.2                                   | 0,646   | 0,272   | Valid      |
| X1.3                                   | 0,757   | 0,272   | Valid      |
| X1.4                                   | 0,796   | 0,272   | Valid      |
| X1.5                                   | 0,781   | 0,272   |            |
| <b>PenilaianKerja(X<sub>2</sub>)</b>   |         |         |            |
| X2.1                                   | 0,803   | 0,272   | Valid      |
| X2.2                                   | 0,824   | 0,272   | Valid      |
| X2.3                                   | 0,752   | 0,272   | Valid      |
| X2.4                                   | 0,632   | 0,272   | Valid      |
| <b>LingkunganKerja (X<sub>3</sub>)</b> |         |         |            |
| X3.1                                   | 0,825   | 0,272   | Valid      |
| X3.2                                   | 0,688   | 0,272   | Valid      |
| X3.3                                   | 0,862   | 0,272   | Valid      |
| X4.4                                   | 0,738   | 0,272   | Valid      |
| <b>KinerjaKaryawan (Y)</b>             |         |         |            |
| <u>Y1</u>                              | 0,853   | 0,272   | Valid      |
| <u>Y2</u>                              | 0,712   | 0,272   | Valid      |
| <u>Y3</u>                              | 0,673   | 0,272   | Valid      |

Sumber : Peneliti (2018)

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas 0,272.Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan

untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

#### 4.2.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Pengambilan keputusan berdasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2016). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel / Indikator</b> | <b>Nilai Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------------------|--------------------|-------------------|
| Kompensasi ( $X_1$ )        | 0,811              | Reliabel          |
| Penilaian Kerja ( $X_2$ )   | 0,746              | Reliabel          |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  | 0,786              | Reliabel          |
| Kinerja Karyawan (Y)        | 0,605              | Reliabel          |

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta variabel terikat Kinerja Karayawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

### 4.3 Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu terhadap variabel terikat (dependen) Kinerja Karaywan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Model Persamaan Regresi**

| Model |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | 2.343                       | .546       |                           | 4.292 | .000 |                         |       |
|       | Kompensasi         | .383                        | .065       | .681                      | 5.932 | .000 | .165                    | 6.068 |
|       | Penilaian Prestasi | .428                        | .101       | .581                      | 4.244 | .000 | .116                    | 8.642 |
|       | Lingkungan Kerja   | .282                        | .063       | .412                      | 4.481 | .000 | .257                    | 3.897 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,343+ 0,383X_1+ 0,428X_2 + 0,282X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 2,343 memberi arti apabila variabel bebas Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karaywan adalah bernilai sebesar 2,343.
- b. Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,383. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki Pengaruh Positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Kompensasi bertambah satu satuan, maka kinerjakaryawanakan bertambah sebesar 0,451 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi, maka semakin tinggi kinerjakaryawan.
- c. PenilaianKerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,428. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Penilaian Prestasi ( $X_2$ ) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Penilaian Prestasi bertambah satu satuan, maka kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,428 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Penilaian Prestasi, maka semakin tinggi kinerja Karyawan.
- d. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,282. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki Pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Apabila Lingkungan Kerja bertambah satu satuan, maka kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,282 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Penilaian Kerja maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel 4.14 dibawah ini :

**Tabel 4.13**

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .914 <sup>a</sup> | .835     | .828              | .63412                     |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Penilaian Prestasi

Sumber :Peneliti (2018)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan Kriteria sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Tabel Interval Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199         | Sangatrendah     |
| 0,20-0,399         | Rendah           |
| 0,40-0,599         | Sedang           |
| 0,60-0,799         | Kuat             |
| 0,80-1,000         | SangatKuat       |

Sumber : Sugiyono, 2011:23

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda ( R ) sebesar 0,914, hal ini menunjukkan bahwa

antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan sebesar 0,835 atau sebesar 83,5%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 83,5%, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

#### 4.3.2 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

- H<sub>0</sub> : Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>1</sub> : Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , atau  $sig. \geq 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $sig < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas  $df = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$  diperoleh angka 2,72

Adapun Hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji-F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 154.640        | 3  | 51.547      | 128.190 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 30.560         | 76 | .402        |         |                   |
| Total        | 185.200        | 79 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber :Peneliti (2018).

Hasil Pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 128,190 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung (128,190) > Ftabel (2,72) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

### 4.3.3 Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi, Penilaian Prestasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah :

H0 : Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun Kriteria yang digunakan adalah :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , atau  $sig. \geq 0,05$ , maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $sig. < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat bebas (df) =  $n - k = 77$  diperoleh angka 1,66488

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji-t (Parsial)**

| Model        | T     | Sig. |
|--------------|-------|------|
| 1 (constant) | 4.292 | .000 |
| X1           | 5.932 | .000 |
| X2           | 4.244 | .000 |
| X3           | 4.481 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Peneliti (2018)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi 5,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena

nilai  $t_{hitung}$  (5,932) >  $t_{tabel}$  (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Penilaian Prestasi sebesar 4,244 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$ (4,244) >  $t_{tabel}$  (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Penilaian Prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja sebesar 4,481 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$ (4,481) > (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.3.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Tabel Nilai Korelasi Parsial

| Model                   | <i>standardized coefficients</i> |
|-------------------------|----------------------------------|
|                         | <i>Beta</i>                      |
| Kompensasi(X1)          | .681                             |
| Penilaian Prestasi (X2) | .581                             |
| Lingkungan Kerja (X3)   | .412                             |

Sumber :Peneliti (2018)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Penilaian Prestasi dan Lingkungan Kerja, dapat diketahui bahwa variabel, Kompensasi mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,681 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Kompensasi.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>), Penilaian Prestasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 128,190 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $F_{hitung}(128,190) > F_{tabel}(2,72)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Kompensasi, Penilaian Prestasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam Penelitian ini koefisien korelasi berganda (  $R$  ) didapatkan sebesar sebesar 0,914, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.

Adapun nilai Koefisien determinasi (  $R^2$  ) didapatkan sebesar 0,835 atau sebesar 83,5%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 83,5%, sedangkan sisanya sebesar 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

#### **4.4.2 Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi 5,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (5,932) >  $t_{tabel}$  (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan. besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis. Tujuan kompensasi yang dilakukan

perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik, Rukmini dalam Martoyo (2016:50).

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil. Menurut Made (2015)

#### **4.4.3 Pengaruh Parsial Penilaian Prestasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk Penilaian Prestasi sebesar 4,244 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (4,244) >  $t_{tabel}$  (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Penilaian Prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Penilaian Prestasi Kinerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2017:77), Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang

bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai.

Penilaian kinerja adalah proses atasan mengevaluasi kinerja bawahan. Wiese dan Buckley dalam Sharma, menyatakan bahwa proses penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi perilaku karyawan individu dan prestasi selama periode waktu tertentu. Armstrong dalam Daoanis, menggambarkan peran dari penilaian kinerja sebagai alat ukur untuk melihat ke depan mengenai apa yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan memenuhi tantangan baru.

Penilaian prestasi kinerja sangat penting dalam organisasi atau perusahaan yang akan membantu untuk mengevaluasi staf sesuai dengan tugas mereka dan untuk memastikan mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang akan berpengaruh pada kompensasi. Selain itu, penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi keterampilan, kinerja, dan mengetahui kelemahan dan bagaimana cara memperbaikinya.

#### **4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja sebesar 4,481 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (4,481) > (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan

sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

#### **4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja, dapat diketahui bahwa variabel, Kompensasi mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,681 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Variabel Kompensasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai F sebesar 128,190 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  (128,190)  $> F_{tabel}$  (2,72) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari  $\alpha = (0,05)$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha di Malang terbukti. Dalam uji ini juga menunjukkan bahwa antara tiga variabel bebas dan variabel terikat tersebut mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat.
2. Hasil analisis uji t untuk Kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  (5,932)  $> t_{tabel}$ (1,66488) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji t untuk Penilaian Prestasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,244 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}(4,244) > t_{tabel}(1,66488)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Penilaian Prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil analisis uji t untuk Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,481 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai  $t_{hitung}(4,481) > t_{tabel}(1,66488)$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Dari tiga Variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,681 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah variabel Kompensasi.
4. Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi ( $X_1$ ), Penilaian Prestasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai terkecil yaitu 0,412 yang merupakan nilai terkecil diantara variabel-variabel bebas yang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel bebas yang mempunyai pengaruh nilai terkecil adalah Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain :

1. Bagi Hotel Kartika Graha Malang
  - a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompensasi, Penilaian Prestasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang. Maka dalam pengelolannya pihak manajemen diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu acuan perusahaan dalam melakukan keputusan terkait masalah tingkat Kinerja Karyawan.
  - b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kompensasi, Penilaian Prestasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Kartika Graha Malang.
- 1) Dengan diketahuinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kartika Graha Malang, untuk itu pemimpin diharapkan dapat tetap mempertahankan Kompensasi yang saat ini telah di terapkan pada Perusahaan, yaitu seperti halnya gaji dan upah dipertahankan, insentif perlu ditingkatkan, kemudian tunjangan harus di tingkatkan karena sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Penilaian Prestasi Kerja yang diberikan oleh Hotel Kartika Graha Malang, Pemimpin disarankan untuk lebih optimal untuk menilai setiap pekerjaan dan hasil kerja karyawan dengan efektif dan koefisien karena sangat berpengaruh terhadap keberhasilan Perusahaan.
- 3) Tersedianya Lingkungan Kerja pada Hotel Kartika Graha Malang, Perusahaan diharapkan dapat selalu menjamin ketertiban, kenyamanan, dan kesenjangan karyawan untuk melakukan pekerjaan karena sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
  - a. Kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan, artinya masalah pemberian Kompensasi merupakan masalah yang cukup krusial sehingga perusahaan harus dapat mempertahankan pemberian Kompensasi agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan
  - b. Lingkungan Kerja merupakan hasil nilai terkecil yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan, hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan berpengaruh tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Maka dari itu Perusahaan diperlukan Lingkungan Kerja yang nyaman dan tenang selebihnya terhadap atasan dan bawahan.

2. Bagi karyawan Hotel Kartika Graha Malang
  - a. Karyawan di harapkan dapat mempertanggung jawabkan Kompensasi yang telah diterima dan diberikan oleh Perusahaan serta memberikan Kinerja yang optimal.
  - b. Diharapkan setiap Karyawan dapat menambah pengetahuannya yang dapat di peroleh dari media massa, media elektronik, website guna untuk meningkatkan Kerja Karyawan.
  - c. Karyawan di harapkan akan senantiasa menjaga ketertiban, kenyamanan sesama karyawan dan selebihnya terhadap atasan dan bawahan guna untuk menciptakan Lingkungan Kerja yang efektif dan koefisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru mengikuti perkembangan zaman untuk menambah wawasan global.