

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG**

**Jihan Al Hamid<sup>1</sup>, Endi Rahman<sup>2</sup>, Rezkiawan Tantawi<sup>3</sup>**

S1 Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Tc Damhil Hotel UNG. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Tc Damhil Hotel UNG. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 0,497 atau 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Pengaruh positif dan signifikan mempunyai makna bahwa semakin baik nilai dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG, jika terjadi perubahan pada kompensasi dan lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan pada kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG pada arah yang sama.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine how much influenced compensation and work environment have on employee job satisfaction at Tc Damhil Hotel UNG. This study used a quantitative approach with the method used in this study was a correlational quantitative method with a sample size of 32 people. Data collection techniques used in this study were interviews, questionnaires, documentation and data analysis techniques in this study using multiple regression.

The results of the study indicated that there was a positive and significant influence between compensation and work environment on employee job satisfaction at Tc Damhil Hotel UNG. The coefficient of determination value of the regression model that had been obtained previously showed that there was an influence of compensation and work environment together on job satisfaction of 0.497 or 49.7% and the remaining 50.3% was determined by other factors outside the model that were not studied. A positive and significant influence meant that the better the value of the compensation and work environment variables, the more employee job satisfaction will increase at TC Damhil Hotel UNG, if there was a change in

compensation and work environment, there will be a change in employee job satisfaction at TC Damhil Hotel UNG in the same direction.

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction*

Copyright (c) 2024 Jihan Al Hamid1, Endi Rahman 2, Rezkiawan Tantawi 3

✉ Corresponding author :

Email Address : Jihanalhamid16@gmail.com

## PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan berdasarkan visi dan misi yang besar dan jelas dalam mencapai tujuan utamanya. Dalam upaya pencapaian visi dan misi tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai fasilitator dalam menunjang operasional perusahaan. Menurut Kadek dan John (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya, karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Astutik (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Mutiara (2018) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja non fisik dan fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Mariyanti (2019) yakni suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, pengharapan, secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, dan rekan yang kompak. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai dimana jika keadaan atau situasi di sekitar pegawai kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

Terkait dengan penjelasan ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji atau kompensasi termasuk dalam bagian kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja itu sendiri. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Putranto dalam Niken Herawati, 2021). Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan. Nur dan Romansyah (2022) mengemukakan bahwa sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Begitu juga dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak hotel, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawannya.

Dalam bidang perhotelan, TC Damhil Hotel UNG merupakan salah satu unit usaha yang sangat mungkin tidak akan terlepas dari permasalahan mengenai sumber daya manusia yakni kepuasan kerja karyawan. TC Damhil Hotel UNG merupakan tempat yang dibangun oleh Universitas Negeri Gorontalo sebagai tempat pelatihan, rapat, seminar, konferensi, pameran, bahkan dapat disewakan untuk umum sebagaimana fungsi hotel dengan kelengkapan fasilitasnya. Lebih utamanya, TC. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa, penting bagi TC Dumhil Hotel UNG, untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja karyawannya, hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada TC Damhil Hotel UNG terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat perputaran karyawan yang ada. Berikut merupakan data perputaran karyawan TC Damhil Hotel UNG tahun 2021-2023:

**Tabel 1.1 Data Perputaran Karyawan TC Damhil Hotel UNG tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar (orang)	Presentase keluar (%)	Masuk (orang)	Presentase masuk (%)
2021	41	5	12,19%	3	8,3%
2023	36	4	11,11%	-	-
2024	32	-	-	2	6,66%

Sumber : HRD TC Damhil Hotel UNG

Dari tabel 1.1. dapat diketahui tingkat perputaran karyawan yang tinggi terjadi dalam dua tahun yang mencapai lebih dari 10%. Menurut Setiawan (2017) perputaran karyawan dikatakan normal apabila berkisar 5-10% per tahun, dan dikatakan tinggi apabila melebihi 10% per tahun. Berdasarkan hasil wawancara awal terhadap pihak HRD TC Damhil Hotel UNG didapatkan bahwa hasil keinginan keluar karyawan cukup tinggi. Hasil pra riset terhadap beberapa karyawan, mereka mengatakan keinginan keluar ini diakibatkan diterimanya mereka ditempat kerja baru yang memiliki sistem kompensasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bagian Room Division Coordinator terindikasi bahwa kompensasi menjadi salah satu permasalahan yang diduga mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan pada TC Damhil Hotel UNG, permasalahan yang terjadi pada hotel terkait kompensasi adalah kebijakan kompensasi yang tidak sepenuhnya sesuai harapan karyawan, hal ini dikarenakan hotel sering terlambat memberikan kompensasi berupa bonus. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Human Resource Development (HRD) ditemukan bahwa permasalahan juga terjadi pada lingkungan kerja yang kurang kondusif pada TC Damhil Hotel UNG, khususnya masalah ini terjadi pada lingkungan kerja non-fisik dimana dalam hal ini didapati hubungan antar karyawan yang kurang baik, hal ini terjadi karena adanya sifat egoisme yang terjadi di antara karyawan. tidak hanya itu, permasalahan juga sering terjadi dalam komunikasi antar karyawan yang kurang baik dimana sering terjadi kesalah pahaman antar karyawan yang menimbulkan perselisihan yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan.

Komunikasi yang kurang baik ini sering terjadi pada bagian resepsionis dan bagian dapur, dimana resepsionis ini sering salah memberikan info jumlah tamu yang akan

melakukan sarapan pada restoran hotel sehingganya bagian dapur menyiapkan makanan tidak sesuai dengan jumlah tamu hotel yang akan sarapan. Masalah-masalah yang terjadi di atas mengindikasikan kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada di TC Damhil Hotel UNG, sehingganya hal ini memerlukan perhatian khusus para pimpinan hotel untuk memperbaiki lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaannya.

Akmal dan Ihda (2015) mengemukakan dalam penelitiannya dengan judul (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan. Penelitian serupa dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) mengutarakan dalam hasil penelitiannya dengan judul (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg. Nancy dan Hendra (2016) juga menambahkan dalam hasil penelitiannya dengan judul (Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai), hasil Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti ini bermaksud menjelaskan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Di Tc Damhil Hotel UNG. Peneliti menetapkan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di lingkungan TC Dumhil Hotel UNG yang berjumlah 32 orang karyawan. Karena jumlah subjeknya kurang dari 100 maka disini saya mengambil seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 32 orang karyawan di lingkungan TC Dumhil Hotel UNG.

Untuk memperoleh data yang objektif, maka peneliti menggunakan Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah dipilih. Adapun bentuk angket yang digunakan pada penelitian ini adalah check list (√) dengan skala likert dan pada setiap item pernyataan terdapat skor dari 1 (satu) sampai 5 (lima) berikut ini penjelasan alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert berikut (Sugiono, 2018).

**Tabel 2.1 Skala Likert**

No	Pilihan		Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, dengan tujuan untuk memudahkan

peneliti dalam mencari hubungan permasalahan dalam penelitian ini. Dengan pengujian Instrumen Penelitian seperti pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik seperti (1) Uji Normalitas, (2) Pengujian Hipotesis, (3) Analisis Regresi Berganda, (4) Uji Koefisien determinansi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pelaksanaan uji coba dilakukan terhadap 15 responden. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0. Valid atau tidaknya pernyataan yang diuji dapat dilihat dari Corrected Item–Total Correlation, jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai  $r$ -hitung lebih kecil dari  $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Hasil pengujian *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,412 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, apabila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut realibel. Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer SPSS 20.0. Apabila nilai *Alpha Cronbach*  $>$  0,6 maka dinyatakan tidak realibel dan sebaliknya dikatakan realibel. Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r tabel	Kriteria
Kompensasi	0,872	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,907		
Kepuasan Kerja	0,952		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal

untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 20.0.

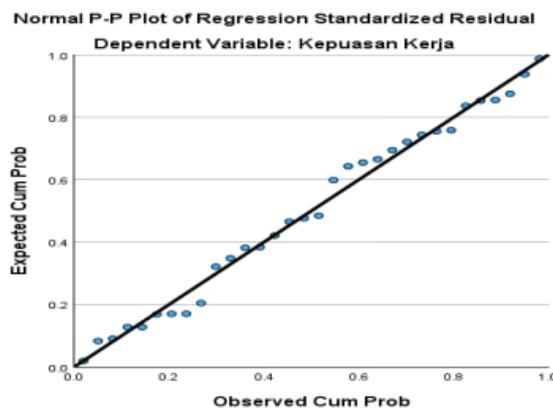
**Tabel 3.2 Uji Normalitas Variabel Dependen**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.138
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 3.1 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kepuasan kerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.138 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kepuasan kerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

Selanjutnya uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-P Plot seperti terlihat pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal, sehingga analisis data kuantitatif dengan analisis regresi dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi uji persyaratan ini.

**a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas hubungan linear antar variabel bebas. Dalam mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila toleransinya < 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas

terkait dengan struktur regresi model dependen variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut.

**Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

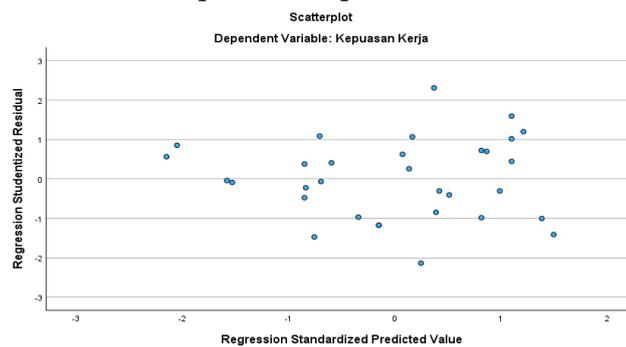
Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.736	1.358
	Lingkungan Kerja	.736	1.358
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari angka 10 yang dipersyaratkan hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinear diantara variabel bebas yang diteliti. Dengan demikian proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji persyaratan ini menentukan bahwa residual tidak boleh berhubungan satu sama lain. Gangguan (disturbance)  $U_i$  akan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan adalah satu angka konstan yang sama dengan varians. Hal ini sebenarnya merupakan asumsi homoskedastisitas, atau varians sama. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



**Gambar 3.2 Hasil Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3.2 *scatterplot* kepuasan kerja di atas, secara grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random atau acak dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat *homogeny* atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian berdasarkan gambar 3.2 *scatterplot* di atas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi dilanjutkan.

## Uji Hipotesis

### Hipotesis 1: Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Kompensasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.746	10.830		.438	.664
	Kompensasi	.495	.154	.492	3.207	.003
	Lingkungan Kerja	.387	.190	.312	2.035	.051

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 4.9 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,492 atau sebesar 49,2% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai kompensasi semakin meningkat atau semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja juga signifikan dengan hasil uji t sebesar 3,207 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 29) sebesar 1.699. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

### Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.746	10.830		.438	.664
	Kompensasi	.495	.154	.492	3.207	.003
	Lingkungan Kerja	.387	.190	.312	2.035	.051

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 3.5 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,312 atau sebesar 31,2% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai lingkungan kerja semakin meningkat atau semakin baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan hasil uji t sebesar 2,035, dengan nilai signifikansi sebesar 0,051 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha sebesar 0,05. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan tidak signifikan.

### Hipotesis 3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Secara Simultan**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.806	2	187.403	14.351	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	378.694	29	13.058		
	Total	753.500	31			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga signifikan dengan hasil uji f sebesar 14,351 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 29) sebesar 2,930. Dengan hasil output komputer Sig 0,001 lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji-f untuk model regresi secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Analisis Regresi Berganda

Model hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bx_1 + bx_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = variabel terikat (Kepuasan Kerja)

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\alpha$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

Sehingga jika diformulasikan menjadi  $\hat{Y} = 4,746 + 0,495 + 0,387$

Formulasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Model ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai konstan sebesar 4,746 dan akan mengalami perubahan sebesar 0,495 untuk setiap peningkatan apabila dipengaruhi oleh variabel kompensasi.
- Model ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai konstan sebesar 4,746 dan akan mengalami perubahan sebesar 0,387 untuk setiap peningkatan apabila dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

### Uji Koefisien determinansi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted  $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi  $R^2$  disajikan pada tabel 3.7 sebagai berikut.

**Tabel 3.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.463	3.614

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

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil analisis pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 0,497 atau 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG. Gaji yang kompetitif, insentif yang baik, tunjangan yang sesuai serta fasilitas yang memadai menjadi indikator penting dalam membentuk kompensasi sesuai dengan keinginan pegawai. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa kinerjanya diakui dan dihargai oleh organisasi. Hal ini dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan untuk mencari peluang kerja lain, kompensasi yang memadai dan adil dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG”, dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dan pimpinan serta tersedianya fasilitas kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, pelatihan, dan pendidikan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan merasa dihargai ketika diberi kesempatan untuk berkembang dan memajukan karir. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG”, dinyatakan diterima.

Berdasarkan temuan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjadi aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG, Kompensasi berupa gaji, tunjangan kesehatan, insentif, dan penghargaan lainnya yang dapat memberikan rasa aman dan penghargaan atas kontribusi karyawan sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan di TC Damhil Hotel UNG. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan karyawan di TC Damhil Hotel UNG. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan optimal. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi “kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG”, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Kadarisman (2016) bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dari aspek positif. Hasil penelitian juga diperkuat dengan teori

yang dikemukakan oleh Ade dan Yusuf (2020) bahwa lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Yuniati (2015), menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai kompensasi, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG, jika terjadi perubahan nilai kompensasi maka akan terjadi perubahan pada kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG pada arah yang sama.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG adalah positif dan tidak signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG, jika terjadi perubahan nilai lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan pada kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG pada arah yang sama.
- 3) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG, jika terjadi perubahan pada kompensasi dan lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan pada kepuasan kerja karyawan di TC Damhil Hotel UNG pada arah yang sama.

## **Referensi :**

- Ade I, M Yusuf. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12 (2), 253-258.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Aglam Syah Isma. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa, *Jurnal Economix Volume 10 Nomor 2*.
- Ahyari. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Akhwanul Akmal, Ihda Tamini. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4 (2), 59-68.
- As'ad Syaifullah, Iwan Adhi Prasetyo. (2018) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Astutik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87-95. 10.21067/mbr.vli2.4728

- Buyongi, R. R., Mendo A. Y., Rahman, Endi. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 140-146.
- Citha Agathanisa, Arif Partono. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dwi Novianto, Tri Yuniati. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4 (6), 1-16.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Eka Mariyanti. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas Volume 21 No 2*, Juli 2019.
- Ernie Tisnawati Sule, & Donni. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Refika Aditama. ISBN 978-602-632281-4.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hizkia Kengdrik The, Irvan Trang, Genita G. Lumintang. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Pemberian Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11 (3), 1270-1280. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50090>
- Irmawati., Aneta, Yanti., Rahman, Endi., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 911-915.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lisna Bantulu, Asminar Mokodongan, Alifia Satirah Sima. (2023). Pelatihan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Ideas*, 9 (2), 621-630. 10.32884/ideas.v9i2.1272
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Asnawi. (2019). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 59 Januari 2019 | ISSN : 1829-7463*
- Mariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21 (2).
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mutiara, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial di Kabupaten Sleman. Skripsi. Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Nancy dan Hendra. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 4 (2), 838-848.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Nilacakra Nurhasanah.
- Niken Herawati.(2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia. *Journal E-ISSN 2686 5661 VOL.2 NO. 11 - JUNI 2021*.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nur Cahya Umar, Romansyah Sahabuddin. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Darma Karya Elektrik. *Jurnal Economix*, 10 (2), 177-185

- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 1-24.
- Prayogo, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496-506.
- Putranto. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*. 1-9.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT
- Setiawan. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Sistem Pelipat Ganda, Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stevani Aruan, Mahendra Fakhri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Jurnal Modus*, 27 (2), 141-162
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo. (2014). Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance at Sekertariat Daerah Provinsi Riau. *Journal Of Economics And Sustainable Development*. Vol 5. No 26, Hal 18- 28.