

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HERMES PALACE HOTEL
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**SULTHAN M YASIN
NPM : 21310159
PRODI : MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2025**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Tugas Akhir dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, karena masih banyak terdapat kekurangan dan kesulitan yang dihadapi. Meskipun pada akhirnya kesabaran dan pertolongan Allah SWT, segala kendala yang menghadang dapat penulis lewati.

Disamping itu bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu dengan rasa penuh hormat, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Ferdi Nazirun Sijabat, SE M.Sc Mgt Selaku Ketua Prodi Manajemen
3. Nurrahmad, S.Hi., M.Ag sebagai dosen pembimbing II.
4. Ayahanda dan Ibunda tercinta, yang telah membesarkan dan membimbing penulis baik secara moral maupun material, serta do'anya yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Tiada yang dapat penulis berikan kecuali rasa hormat, terima kasih, dan cinta yang sedalam-dalamnya dan hanya Allah SWT saja kiranya dapat membalasnya dan semoga ayahanda dan Ibunda senantiasa dalam lindungan Allah SWT, amin.

5. Teman-teman, dosen dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi, penulis sangat menyadari sepenuhnya. Walaupun begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, bukan berarti penyusunan Skripsi ini dianggap sudah sangat sempurna, tetapi masih banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dari segi penyampaian materi. Hal ini merupakan keterbatasan Lingkungan kerja dan ilmu Kompensasi penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penulisan ke arah yang lebih sempurna di masa-masa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap amal baik yang telah dilakukan mendapat keridhaan Allah SWT, dan dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, Juni 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Skop Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	8
2.2 Kompensasi.....	9
2.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	11
2.2.3 Indikator Kompensasi	11
2.3 Lingkungan Kerja	12
2.3.1 Pengertian Pengalaman Lingkungan Kerja	12
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Lingkungan	13
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.4 Peneliti Terdahulu	14
2.5 Kerangka Konseptual	16
2.6 Hipotesis Penelitian	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel.....	18
3.1.1 Populasi	18
3.1.2 Sampel	18
3.2 Metode Penarikan sampel	18
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.4 Operasional Variabel	21
3.4.1 Variabel Bebas (Independen)	22
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen)	22
3.5 Metode Analisis Data.....	23
3.6 Pengujian Data	24
3.6.1 Pengujian Data	24
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	25
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	25

3.6.3.1	Pengujian Normalitas	25
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	26
3.6.3.3	Pengujian Heterokedastisitas	26
3.7	Pengujian Hipotesis	27
3.7.1	Uji Parsial (Uji t)	27
3.7.2	Uji Simultas (Uji F)	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	29
4.2	Hasil Pengujian Data	31
4.2.1	Uji Validitas Instrumen	31
4.2.2	Uji reliabilitas Instrumen	32
4.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	33
4.3.1	Uji Normalitas	33
4.3.2	Uji Multikolinearitas	34
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	35
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	36
4.4.1	Analisa Regresi Linier Berganda	36
4.4.2	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	38
4.4.3	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	39

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	41
5.2	Saran-saran	41

DAFTAR PERPUSTAKAAN	43
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN	45
------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1. Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	23
3.1. Tabel III.1 Skala Interval.....	21
3.2. Tabel III.2 Operasional Variabel	21
4.1. Tabel IV.1 Karakteristik Responden	32
4.2. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas	34
4.3. Tabel IV.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	35
4.4 Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolineritas	37
4.5 Tabel IV.5 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	39
4.6 Tabel IV.6 Model Summary	41
4.7 Tabel IV.7 Hasil Uji Secara Parsial	42
4.8 Tabel IV.8 Hasil Uji Secara Simultan	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 II.I Kerangka Konseptual	19
4.1 IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	36
4.2 IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	38

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HERMES PALACE HOTEL

NAMA : SULTHAN M YASIN
NPM : 21310159

Pembimbing I : Banta Karollah, SE., M.S.M
Pembimbing II : Nurrahmad, S.Hi., M.Ag

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan Pada Hermes Palace Hotel. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang pantas yakni dapat memberikan informasi yang akurat tentang topik yang peneliti teliti.

Analisa data dilakukan dengan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 30 orang karyawan dan menggunakan analisis linier berganda dimana informasi yang didapat melalui wawancara dengan narasumber, kemudian di kaitkan dengan teori yang relevan sesuai dengan topik yang dikaji.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif tetapi dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hermes Palace Hotel dengan nilai t_{hitung} (2.764) lebih besar dari t_{tabel} (2,000), dan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hermes Palace Hotel dengan nilai t_{hitung} (3,805) lebih besar dari t_{tabel} (2,000) serta Secara simultan Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hermes Palace Hotel dengan nilai F_{hitung} (16,244) lebih besar dari F_{tabel} (2,16).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan begitupun. Maka secara penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Kata Kunci : *kinerja karyawan, Kompensasi, Lingkungan kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan

Hermes Palace Hotel, satu-satunya hotel bintang 5 (lima) di Aceh Kamar-kamar di hotel ini menghadap kolam. Setiap kamar di Hermes Palace By Bencoolen Hotel memiliki dekorasi sederhana, berlokasi sangat strategis di pusat kota Banda Aceh. Hotel ini baru saja direnovasi dengan tampilan baru di setiap kamar tamu, Restoran Sepanjang Hari baru, dan area kolam renang baru. Semua karyawan ramah dan sangat membantu, pada saat kita tiba di lobby langsung disambut dengan ramah oleh karyawan nya, selain itu kamar nya juga bagus dan mewah. Fasilitas nya di lengkapi swimming pool, fitness center, restoran, play kids. Hermes Palace Hotel ini mengadakan beberapa event besar dan kegiatan perguruan Tinggi serta melakukan Kerjasama dengsn Perguruan Tinggi di Aceh

Menurut Priansa (2016:269) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kasmir (2016:182) secara sederhana defenisi kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Notoatmodjo (2015:124) mendefenisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Wibowo (2016 :87) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Pada dasarnya kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima oleh

seseorang sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukannya. Gaji, upah, insentif, bonus, dan komisi merupakan contoh kompensasi yang bersifat langsung. Sementara kompensasi tidak langsung seperti berbagai tunjangan, pelayanan kesehatan, lingkungan kerja, Jamsostek, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak pekerja, sampai saat ini kompensasi masih merupakan alasan terkuat bagi seseorang untuk bekerja. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalam melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan Efendi (2019:13).

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Fenomena kinerja karyawan sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang

dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Fenomena Lingkungan kerja yang kurang kondusif, penurunan inisiatif, keterlibatan rendah, motivasi kerja menurun yang disebabkan karyawan hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaan tanpa melakukan upaya ekstra karena merasa tidak dihargai atau lelah. termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Hermes Palace Hotel“**

1.2. Masalah Penelitian

Permasalahan mengenai pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel membutuhkan penelitian karena berhubungan dengan kebijakan yang akan dibuat, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data secara lengkap dan akurat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Tanpa adanya tujuan maka penelitian yang dilakukan tidak akan bisa berjalan sesuai harapan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara silmultan terhadap kinerja karyawan Hermes Palace Hotel

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk menambah pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan di masa yang akan datang

b. Manfaat Praktis

1. Meningkatkan wawasan berfikir penulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan
2. Meningkatkan wawasan berfikir penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis

1.5 Skop Penelitian

Penelitian ini mengambil skop Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan unit analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hermes Palace Hotel yang beralamat di Jl. T. Panglima Nyak Makam, Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 23117

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Anwar Sanusi, (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba empat, Hlm 135
- Assauri, S., (2015). *Buku Manajemen Pemasaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fernando Stefanus Lodjo. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755 ISSN 2303-1174*
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Kreitner R. dan Angelo Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Logor, Franco, B (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hlm.1151-1161*
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Malhotra, Naresh K. (2014). *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPF.
- Nitisemito Alex S, (2017), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prabowo, Dhista (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Diponegoro Journal Of Management Volume 3, Nomor 3, Tahun 2014*.

- Pratiwi, Annisa. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. Vol. 1, No.1, Hlm 1-13
- Priansa Donni. J (2016) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rival, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke empat Jakarta: Rajawali Pers