

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU**

**Oleh: Eni Setianingsih**

Email: [eni.setianingsih0739@student.unri.ac.id](mailto:eni.setianingsih0739@student.unri.ac.id)

**Pembimbing: Kasmiruddin**

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Pekanbaru, Indonesia Kampus Bina Widya, Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

**ABSTRACT**

*This research was conducted at Alpha Hotel Pekanbaru, Jalan Imam Munandar No. 17. North Tangkerang, Kec. Bukit Raya, Pekanbaru. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work environment on employee job satisfaction at Alpha Hotel Pekanbaru simultaneously and partially. In this research, the method used is descriptive and quantitative analysis. Data management techniques use SPSS version 25.0. Sample in this research took a population of employees who worked in the company as many as 48 respondents. To determine the sample using the census/ sampling total method. Data collection techniques through questionnaires using questionnaires, types and sources of data using primary and secondary data. The measurement technique using a Likert scale. From data analysis which includes validity test, reliability test, multiple linear analysis, determination analysis and significance test with  $f$  (simultaneous) and  $t$  (partial) test. The results of the research show that giving compensation and work environment have an effect on job satisfactions, simultaneously this research has an effect. Partially, giving compensation has no effect on job satisfaction and the work environment has a significant effect on job satisfaction.*

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

**PENDAHULUAN**

Disebuah perusahaan SDM ialah elemen paling penting, karena SDM yakni penggerak dari perusahaan. Perusahaan juga berupaya untuk mencari SDM yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar nantinya tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada kualitas dan kuantitas karyawan di perusahaan tersebut.

Mengelola karyawan ialah suatu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas manajer SDM dalam manajemen karyawan diantaranya ialah tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja ialah aspek penting bagi

karyawan agar loyal dan tetap setia pada perusahaan (Wibowo, Musadieg & Nurtjahjono 2014).

Seseorang mengalami kepuasan kerja ketika ia mengevaluasi aspek-aspek positif dari pekerjaan itu (Robins, 2008:107 dalam Rudy, 2018). Rivai (2009:856 dalam Supatmi, Nimran & Utami 2012) kepuasan kerja adalah ketika seseorang diliputi perasaan suka atau tidak suka, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Berbeda dengan pemikiran objektif dan hasrat perilaku, kepuasan kerja dilihat sebagai rasa senang atau tidak puas. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap seorang karyawan berdasarkan penilaian terhadap situasi yang

dialaminya dalam bekerja, karena emosi berhubungan dengan sikap. Sederhananya karyawan yang puas dengan pekerjaannya dikatakan puas di tempat kerja. Sebaliknya, jika satu atau lebih kebutuhan mereka tidak terpenuhi, mereka akan merasa tidak puas.

Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan, menjadikan karyawan disiplin, semangat dan etos kerjanya ketika melakukan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat (Sitinjak, 2018). Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan melihat aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya yakni kompensasi, yaitu apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan (Siagian, 2006:71 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Persoalan kepuasan kerja tidak lepas dari apa yang diterima karyawan itu. Kompensasi merupakan suatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan terpenuhinya hak karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan (Wherter dan Davis, 1996:379 dalam Wibowo, 2016:289). Dampak ketidakpuasan pembayaran kompensasi yang kurang tepat akan memperlambat kinerja tugas dan kewajiban rutin yang dikerjakan, maka sering mengakibatkan kemalasan bekerja, menunda pekerjaan, frustrasi, ketidaknyamanan bekerja dan hasil kerja di bawah standar (Handoko, 2001 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah dibuktikan

oleh penelitian sebelumnya, diantaranya Harini & Damayanti (2018) menyatakan bahwa kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diprediksi dengan kompensasi (Parimita, Khoiriyah & Handaru 2018). Penelitian Rudy (2018) juga mendapatkan hasil bahwa pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Selain kompensasi, faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu lingkungan tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal ketika mereka berada di lingkungan kerja yang nyaman serta memberi mereka rasa aman. Osborn menulis bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif karyawan kepada pekerjaannya, tempat kerja serta hubungan sesama rekan kerja (Suwatno dan Priansa, 2011 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Lingkungan tempat bekerja yang kurang nyaman, akan membuat karyawan merasa malas melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai pendapat Nitisemito (2003 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018) bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugasnya.

Penelitian dilakukan oleh Aruan & Fakhri (2015) menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Wuwungan, Taroreh & Uhing 2017). Selain itu, penelitian juga dilakukan Kusuma (2016) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika mereka diberikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Di Provinsi Riau, terkhusus di Kota Pekanbaru, bisnis perhotelan zaman ini sudah semakin maju, hal tersebut dapat dilihat sudah banyak hotel yang ada di Pekanbaru dengan berbagai fasilitas serta pelayanan yang berbeda. Tiap Hotel memberikan penawaran kepada konsumennya dari kamar kelas menengah hingga kelas eksklusif. Bukan hanya sebagai penginapan untuk kepentingan keluarga maupun hiburan, saat ini, hotel tersebut juga digunakan untuk berbagai pertemuan besar, antara lain pernikahan, seminar, wisuda, dan acara lainnya.

Alpha Hotel Pekanbaru adalah salah satu bisnis perhotelan bintang tiga yang berada di Pekanbaru dan juga merupakan cabang dari Alphaninn Hotel yang berlokasi di kota Medan, Sumatra Utara. Lokasi Alpha Hotel Pekanbaru ini sangat strategis yakni beralamatkan di Jalan H. Imam Munandar Simpang Sudirman No. 17, Pekanbaru, Riau. Banyak akses yang mudah dijangkau bagi para tamu yang menginap di Alpha Hotel Pekanbaru seperti, tempat wisata, pusat perbelanjaan, bank, tempat hiburan, serta akses ke Bandara Sultan Syarif Kasim II. Dalam rangka memenangkan persaingan bisnis hotel, pihak hotel sudah melakukan beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk karyawannya. Alpha Hotel Pekanbaru juga memberikan penghargaan atau reward kepada karyawannya guna

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan yang diberikan yaitu bonus seperti program *'Best Employee Of The Year'* diadakan satu tahun sekali. Selain itu, karyawan juga diberikan beberapa fasilitas di tempat kerja seperti kelengkapan ruang kerja, tersedianya parkir kendaraan, tempat ibadah, toilet serta fasilitas pendukung lain. Dengan demikian minim kemungkinan karyawan bekerja dalam ketidakpuasan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis akan membuat skripsi penelitian mengenai judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru”**.

### RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang dapat dirumuskan masalah penelitian:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi pada Alpha Hotel Pekanbaru?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru?
4. Apakah ada pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial?

### TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial.

## MANFAAT PENELITIAN

Yang menjadi manfaat penelitian ini, yaitu:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, dapat memperkuat teori-teori dan sebagai sumber referensi bahan penelitian lebih lanjut, khususnya pemberian kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Sarana implikasi ilmu-ilmu yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan serta meningkatkan kemampuan dari peneliti memahami fenomena serta permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif mengenai pemberian kompensasi dan lingkungan kerja agar Alpha Hotel Pekanbaru dapat mencapai tujuan dan kepuasan kerja yang tinggi.

#### c. Bagi Pihak Dari Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman atau sumber untuk peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian bidang sumber daya manusia.

## KERANGKA TEORI

### Pemberian Kompensasi

Kompensasi diberikan kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan melalui pekerjaannya (Rivai, 2009:741 dalam Supatmi, Nimran & Utami 2012). Pemberian kompensasi yakni pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berkaitan dengan segala macam pemberian reward individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi. Selain itu, kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan

atas pekerjaannya (Handoko, 2011:155 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

Kompensasi ialah segala penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2001:204 dalam Nizamuddin, 2020). Kemudian Mangkunegara (2011:83 dalam Rudy, 2018) menyatakan kompensasi ialah sesuatu yang dianggap sebanding. Dan Rachmawati (2007 dalam Fauzi, 2017) mengatakan bahwa kompensasi ialah suatu kiat perusahaan meningkatkan motivasi, prestasi kerja, serta kepuasan kerja pada karyawan.

Dari beberapa definisi diatas, maka disimpulkan kompensasi ialah sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, juga sebagai arah untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi terdiri dari dua dimensi (Veithzal Rivai, 2011:357 dalam Pasaribu, 2020), yaitu:

#### a. Kompensasi langsung

Yakni kompensasi yang diterima karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya.

- a) Gaji
- b) Bonus
- c) Insentif

b. Kompensasi tidak langsung  
Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi tambahan untuk semua karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya yaitu fasilitas, seperti tunjangan, asuransi, pensiun, dan lainnya.

Menurut Moekijat, keputusan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sunyoto, 2015: 158 dalam Ajabar, 2020):

- a. Pendidikan, pengalaman dan tanggung jawab pekerja
- b. Kemampuan perusahaan

- c. Keadaan ekonomi
- d. Kondisi pekerjaan

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:183 dalam Kusuma, 2016). Lingkungan kerja yakni wadah bagi sebagian kelompok dengan beberapa ruang pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017 dalam Burhannudin, Zainul & Harlie 2019).

Lingkungan kerja ialah semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri (Veitzhal, 2004:165 dalam Ramadanita & Kasmiruddin, 2018). Suhu, ventilasi, kelembaban, kebersihan tempat kerja, pencahayaan, kebisingan, serta kesesuaian peralatan adalah aspek lingkungan kerja pekerja yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya (Isyandi, 2004:134 dalam Wuwungan, Taroreh & Uhing 2017).

Dari beberapa definisi para ahli di atas, lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja pada saat mereka melakukan pekerjaannya. Dengan adanya fasilitas dan peralatan kerja yang lengkap serta suasana kerja yang nyaman karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara optimal, selain daripada itu juga sebagai arah untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan yang baik, harmonis, dan dinamis tentunya akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja di perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif seharusnya menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Dimensi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2007 dalam Mahendra, 2018) yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah tempat karyawan melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi emosional kerja dan produktivitas kerja karyawan. Faktor-faktor ini meliputi suhu dan udara tempat kerja, ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap perilaku manusia.

- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan-hubungan yang terbentuk dalam suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja disuatu perusahaan membutuhkan orang lain untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan saling membutuhkan dan harus menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, bawahan dan atasan. Mengembangkan hubungan memiliki dampak yang besar pada psikologi karyawan.

Lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor (Afandi, 2018) yaitu:

- a. Faktor lingkungan fisik
- b. Faktor lingkungan psikis

### **Kepuasan Kerja**

Kebutuhan manusia sangat beragam sifatnya, baik jenis maupun tingkatannya, manusia memiliki kebutuhan yang biasanya tidak terbatas. Artinya, seiring berjalannya waktu kebutuhan akan berkembang dan manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Rivai, 2009:856 dalam Supatmi, Nimran & Utami 2012). Kepuasan kerja ialah keadaan emosi yang senang atau tidak senang dari sudut pandang karyawan dalam mengamati pekerjaannya (Handoko, 2001:193 dalam Sutrisno, 2009).

Kepuasan kerja yakni perasaan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman yang dirasakan (Luthans, 2006 dalam Sari, Putra & Amerta 2021). Mahlia (2013 dalam Sari, Putra & Amerta 2021) kepuasan kerja juga dapat dipandang sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi para ahli di atas, kepuasan kerja pada hakekatnya adalah

respon emosional terhadap situasi kerja. Setiap karyawan seharusnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Kepuasan ini membuat para karyawan mencintai pekerjaannya.

Beberapa faktor perusahaan yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2006:243 dalam Gunawan, 2014) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it self*)
- b. Gaji atau imbalan yang dirasakan adil.
- c. Kesempatan Promosi
- d. Pengawasan (*supervisi*)
- e. Rekan Kerja
- f. Kondisi Kerja (*working conditions*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2002 dalam Sari, Putra & Amerta 2021), yaitu:

- a. Faktor karyawan
- b. Faktor pekerjaan

### **Hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja**

Kompensasi karyawan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ketika karyawan menerima kompensasi sesuai dengan yang dikerjakan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik, hal ini dibuktikan oleh Hasibuan dalam Kadarisman (2012) bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, stabilitas karyawan, disiplin, pengadaan efektif, motivasi dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah.

Fauzi (2017) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Azhar, Nurdin & Siswadi (2020) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang baik, tujuan yang jelas, lingkungan kerja yang dinamis dan fasilitas

kerja yang memadai (Mangkunegara dalam Dhermawan, Sudibya & Utama 2012). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Jika karyawan merasa bahwa lingkungan di tempat bekerjanya baik, maka akan menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Aruan & Fakhri, 2015). Hasil penelitian lain juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Saputra & Sudharma, 2017). Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **HIPOTESIS**

H1: Diduga pemberian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Diduga pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Imam Munandar No. 17, Tangkerang Utara, Kec Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28128.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa:

##### **a. Data Primer**

Data primer ialah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dalam menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian

eksploratif, deskriptif dan kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei atau observasi (Hermawan, 2005). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan wawancara dan mengumpulkan data dalam bentuk penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner).

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder ialah struktur data historis mengenai variabel yang sebelumnya dikumpulkan dan disusun oleh pihak lain. Data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal), berbagai websites, perpustakaan umum dan lembaga pendidikan, dari perusahaan yang khusus menyediakan data sekunder, dan lainnya (Hermawan, 2005). Data sekunder yang penulis peroleh dari perusahaan berupa laporan dan arsip yang diolah atau disusun sehubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai target dan realisasi penjualan kamar, absensi karyawan, gambaran perusahaan secara umum dan lain sebagainya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Dalam (Yusuf, 2014) wawancara ialah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Sederhananya, wawancara ialah proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung. Wawancara ditunjukkan kepada HRD Alpha Hotel Pekanbaru untuk mendapatkan informasi tentang gambaran umum perusahaan, target dan realisasi penjualan kamar, dan informasi lain yang mendukung penelitian ini. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mengetahui pendapat responden dan mengumpulkan informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terlibat dalam penelitian.

#### **b. Kuisisioner/angket**

Dalam Muchson (2017) kuisisioner (angket) ialah daftar yang berisi pertanyaan dan pilihan jawaban tentang variabel

penelitian atau topik penelitian. Dalam penelitian ini, kuisisioner/angket bersifat tertutup berdasarkan pertimbangan praktis, hasilnya lebih mudah diolah, responden tidak perlu membuat jawaban dalam kalimat tertulis sehingga menghemat waktu responden dan peneliti, dimana responden hanya memilih alternative jawaban pada kuisisioner. Untuk penyebaran kuisisioner/angket peneliti memberikan kuisisioner/angket kepada HRD Alpha Hotel, selanjutnya HRD Alpha Hotel memberikan angket kepada karyawannya.

### **Metode Analisis Data**

#### **a. Analisis Data Kuantitatif**

Dalam Juliandi, Umsu & Manurung (2014) analisis data kuantitatif ialah analisis data terhadap data yang mengandung bilangan atau angka tertentu. Dalam analisis kuantitatif, dicari melalui perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS. Metode kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pemberian kompensasi dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan) pada Alpha Hotel Pekanbaru.

#### **b. Analisis Deskriptif**

Ialah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan, tanpa membuat kesimpulan umum (Sugiyono, 2014 dalam Yusuf & Daris, 2018). Mendeskripsikan masalah secara umum dan membahas data yang ada, kemudian mengkaitkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi untuk melihat pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data peneliti menggunakan program SPSS (statistical package for the social science) dimana uji yang akan digunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas,

uji asumsi klasik, uji linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dari data menunjukkan hasil dari pengujian validitas terhadap masing-masing butir pernyataan pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebanyak 18 instrument dengan menggunakan program SPSS menyatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan. Hal ini dilihat dari  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel), sehingga semua instrument pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

$r$  (hitung) dalam uji pada kolom item-total correlation sedangkan  $r_{tabel}$  dilihat dari  $df = n - 2$  ( $48 - 2 = 46$  yaitu 0,2845).

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa angka pada kolom cronbach's alpha lebih besar dari nilai  $r$  tabel maupun dari nilai 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuisioner masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan reliable serta layak untuk dijadikan sebagai instrument penelitian guna mendata variabel tentang pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusikan dengan normal. Pengujian terhadap uji normalitas data telah dilakukan dengan menunjukkan hasil bahwa data tidak terdistribusi normal walaupun telah dilakukan pembuangan data outlier, namun merujuk pada asumsi yang di kemukakan oleh Abraham De Moivre yang dikembangkan oleh Pierre Simon Laplace yaitu asumsi central limit theorem yang menyatakan bahwa, untuk sampel yang besar terutama terlebih dari 30 ( $n > 30$ ), didistribusikan sampel telah dianggap

normal (Nuraliza & Andri, 2021). Dalam hal ini pengujian asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi tidak normal, namun karena hasil observasi lebih dari 30 maka data tersebut telah dianggap normal.

### Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai tolerance pemberian kompensasi  $0,765 > 0,10$ , nilai tolerance lingkungan kerja  $0,765 > 0,10$  artinya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel pemberian kompensasi  $1,307 > 10,00$ , nilai VIF variabel lingkungan kerja  $1,307 > 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi pemberian kompensasi  $0,462 > 0,05$ , nilai signifikansi lingkungan kerja  $0,576 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,412 + 0,103X_1 + 0,461X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,412 dapat diartikan jika pemberian kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan (0), maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,412.
- Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi sebesar 0,103 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,103 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,461 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

sebesar 0,461 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel pemberian kompensasi (X1) sebesar 0,103 dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,461 bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar  $0,103 + 0,461 = 0,564$ .

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan penelitian ini, perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,386 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada tabel 3.22 diperoleh nilai *F*hitung sebesar 14.131 sedangkan *F*tabel sebesar 3.20. Maka nilai *F*hitung > *F*tabel dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Karena lebih besar *F*hitung dari *F*tabel maka dapat dikatakan *H*<sub>a</sub> diterima dan *H*<sub>0</sub> ditolak. Artinya, variabel pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan Hipotesis 1 yaitu “Diduga pemberian kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” dapat diterima. Semakin baik pemberian kompensasi dan lingkungan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

#### Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- Hasil uji t Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja diperoleh hasil ( $1.071 < 1.678$ ). *T*hitung < *T*tabel maka tidak ada

pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, sehingga Hipotesis 2 yaitu “Diduga pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” ditolak.

- Hasil uji t Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja karyawan diperoleh hasil ( $4.037 > 1.678$ ). *T*hitung > *T*tabel maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, sehingga hipotesis 3 yaitu “Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Pemberian kompensasi yang diberikan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru secara keseluruhan telah berjalan baik. Dalam pemberian kompensasi pimpinan perusahaan telah mempertimbangkan aspek kompensasi langsung yaitu gaji yang sesuai dengan prestasi, insentif dibayarkan sesuai kinerja, bonus diberikan sesuai standar, kemudian aspek kompensasi tidak langsung yaitu pemberian asuransi yang sesuai, pemberian fasilitas kerja yang lengkap serta pemberian tunjangan berupa THR. Namun secara dimensional ditemukan aspek kompensasi langsung relative masih rendah.
- Penciptaan lingkungan kerja yang diberikan Alpha Hotel Pekanbaru sudah termasuk ke dalam kriteria baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum penataan lingkungan kerja oleh pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru sudah mempertimbangkan aspek tempat kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas ruang kerja yang baik dan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tercipta hubungan kerja yang baik dengan atasan dan sesama karyawan.

Namun secara dimensional aspek penataan lingkungan kerja fisik relative masih rendah.

- c. Kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru relative masih rendah atau kurang sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan sudah merasa puas terhadap perusahaan dan sebahagian besar karyawan lain masih merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru.
- d. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa H1 (Hipotesis) diterima, artinya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru Pekanbaru. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa H2 (Hipotesis) ditolak, artinya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja diuji secara parsial terbukti pengaruh pemberian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru Pekanbaru. Selanjutnya pengujian parsial H3 (Hipotesis) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (diterima).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan pemikiran bagi Alpha Hotel Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan
  1. Berdasarkan analisis pemberian kompensasi dan lingkungan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru membuktikan adanya pengaruh pemberian kompensasi dan

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, sehingga disarankan bagi pimpinan perusahaan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas pemberian kompensasi yang disertai dengan peningkatan lingkungan kerja.

2. Berdasarkan analisis lingkungan kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru, membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disarankan kepada pimpinan perusahaan agar lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang lebih kondusif terutama terhadap lingkungan kerja fisik dengan cara menyediakan tempat bekerja yang nyaman serta menyediakan fasilitas ruang kerja dan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperbesar populasi atau sampel penelitian. Selanjutnya agar menambahkan variabel lain dalam penelitiannya agar dapat meningkatkan pengetahuan luas serta dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan sebelumnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *al Humaniora*, 4(1), 46-60, 58.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191 – 206.
- Damayanti, S., & Harini, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 55.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 174.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(6), 45–46.
- Gunawan, H. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Ramayana Departement Store Pasar Kopro. Universitas Bina Nusantara. *Jurnal Skripsi*. 8-10.
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45.
- Hermawan, A. (2005). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Juliandi, A., Umsu, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 7–8.
- Liani, P. E. (2021). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Budhi Mulia Pekanbaru*.
- Mahendra, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Slecta Kota Batu. *Jurnal Skripsi*. 10–14.
- Muchson, M. (2017). *Metode Riset Akuntansi*. Spasi Media.
- Nizamuddin. (2020). *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi: disertai aplikasi dan pendekatan analisis jalur*. Pantera Publishing.
- Nuraliza, & Andri, S. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek*. 8, 1–14.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains*

- Indonesia*, 9(1), 141.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 2-4.
- Rudy. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Serdang Hulu Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 7(1),146.
- Saputra, I. D., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (2), 1030-1054 , 1051.
- Sari, A. A., Putra, I. B., & Amerta, I. M. (2021). *Anteseden Kinerja Prgawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Seidy, M., Adolfini, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (BRI) Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3465.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162-163.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-27.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca* . Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1-3.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298 - 307, 306.
- Yusuf, A. M. (2014). *Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian: Teori Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press.